

أثر الرقابة الداخلية في مواجهة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني

(دراسة استكشافية على وحدات القطاع العام في الأردن)

The Impact of the Internal Control in Facing the Threats to Salaries and Wages Electronic System

(Exploratory Study on Public Sector Units in Jordan)

إعداد

عدي نايف لطفي رضا الجراح

(401320066)

إشراف

الدكتور إسماعيل حسين أحمـــــــــرو

قُدمِت هذهِ الرسالة استكمالاً لمُتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاســــبة

قسم المحاسبة والتمويل

كليـــــة الأعمــــــــــــال

جامعــــــة الشرق الأوســــــط

تشرين الثاني 2015 م

الآية القُرآنية

بسم الله الرحمن الرحيم

إنّا عرَضنا الأمانة على السّموات والأرض والجبال فأبين أن يحملنها

وأشفقن منها وحملها الإنسان إنّه كان ظلوماً جهولاً

الأحزاب/ الآية (72)

صدق الله العظيم

تفويض

أنا **عدي نايف لطفي الجراح** أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: عدي نايف لطفي الجراح

التاريخ: ٤/١١/٢٠١٥م

التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نُوقشت هذه الرسالة وعنوانها: **((أثر الرقابة الداخلية في مواجهة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني دراسة إستكشافية على وحدات القطاع العام في الأردن))** وأُجيزت بتاريخ: ٤/١١/٢٠١٥م.

أعضاء لجنة المناقشة :		جهة العمل	التوقيع
1- الدكتور خالد جمال جعارات	**رئيساً**	**جامعة الشرق الأوسط**	
2- الدكتور إسماعيل حسين أحمرو	**مشرفاً**	**جامعة الشرق الأوسط**	
3- الدكتور هيثم ممدوح العبادي	**مُمْتحناً خارجياً**	**جامعة عمان العربية**	

الشكر والتقدير

الحَمد لله رب العالمين الذي وسعت رحمته كل شيءٍ، حمداً كثيراً طيباً مُباركاً فيه على دوام نعمه، والصلاةُ والسلامُ على سيدنا مُحمدٍ (صلى الله عليه وسلم) الذي إكتملت فيه شمائل المروءة فاكتمل خَلقاً وخُلقاً وعلى آله وصحبه الطيبين الطاهرين ومن تبعهم بإحسانٍ إلى يومِ الدين.

أَما بَعد، فإِنه يُسعدني وأَنا أُنجز رسالتي أَن أَتقدم بالشكر والعرفان إلى بلدي الثاني الأردن مَلِكاً وشعباً ، هذا الشَعب الذي قَدم يَد العَون لي خِلال فَترة دِراستي .

كَما أَتَقدمُ بالشُكرِ الجَزيل وعظيم الإمتنان إلى الدكتور **إسماعيل حسين أَحمرو** المُشرف على رسالتي لحسن تَوجيهاته وإرشاداته القيمة فقد كانَ كالأَبِ لي في نصائحه ومُتابعته ولم يبخل علي يَوماً بشيءٍ من علمه أَو وقته ، فَجزاهُ الله عني خير الجزاء وأسأَل الله أَن يُبارك في عُمره .

كَما أَتقدم بخالص الشكر والثناء إِلى السادة أَعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقراءة هذه الرسالة والمُوافقة على مُناقشتها وتحملهم عناء مراجعتها وتقديم الملاحظات وإغنائها بالآراء والأفكار القيمة لكي تخرج بالشكل النهائي .

وَيُلزمني واجب الأمانة العِلمية أَن أَتقدم بالشكر إِلى السادة مُحكمي إستمارة الإستبانة لما قدموه لي من جهدٍ ومعلومات قيمة جعلت الإستبيان ذو أَهمية .

ولا يفوتني واجب العرفان بالجميل أن أسجل عميق شكري إلى المستشار الثقافي العِراقي في الأردن، وكذلك إِلى جميع العاملين في المُلحقية الثَقافية العِراقية لما قدموه من مساعدة خلال فترة الدراسة .

كما وأسجل شُكري وتقديري إِلى جامعة الشَرق الأوسط رَئيساً وكادراً لما قدموه لي من الجهد والمساعدة، وكذلك الشكر والإمتنان موصول إلى عمادة كلية الأعمال وكذلك إلى قسم المحاسبة

والتمويل وجميع أساتذتي الذين لم يبخلوا علي يوماً من علمهم وأغنوني بالكثير من المعلومات التي تفيدني في حياتي العلمية والعملية .

ولا يَفوتني أَن أَتقدم بالشكر والثناء وكل الإحترام إلى جميع العاملين في القطاع العام الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية عينة الدراسة من الوزارات والدوائر المركزية والوحدات الحكومية المستقلة وأمانة عمان الكبرى وجميع البلديات في المملكة مسؤولين وموظفين وغيرهم لما قدموه من يد المساعدة والعون في تسهيل أَمري عند توزيع الإستبانة عليهم والإجابة على الأسئلة بكل شفافية ودقة، وَكذلك أَيضاً على حسن الخلق وطيب التعامل معي .

كَما وأتقدم بالشكر الجزيل إِلى أَصدقائي وإخوتي كل من السيد عماد طارق المختار، والسيد حسن صالح، والسيد أَسعد جاسم الكُروي وإِلى جميع الطلبة الذين كانوا معي في الجامعة، لما قدموا لي من يد العون وإبداء الملاحظات أو تسهيل الحصول على بعض المصادر لإكمال رسالتي.

وكل الشكر والتقدير والإمتنان لكل أَفراد عائلتي أَبي وأمي وأختي وإخوتي وزوجتي وأولادي على صَبرهم علي وتشجيعهم الدائم لي لمواصلة طريق العلم والمعرفة .

وأتقدم بالإعتذار إلى كل من لم تسعفني الذاكرة على ذكرهم ممن ساهم من قريب أو بعيد برأي أو مَشورةٍ أو كَلمةِ تَشجيع تُهون عناء الطريق أَسأل الله لهم جميعاً أَن يجزيهم عني خير الجزاء .

وأَسأَل الله سُبحانه وتعالى أَن يَجعل هذه الرسالة في ميزان حسناتي، وآخر دعوانا أَن الحَمد لله رب العالمين .

الإهداء

إلى ،،،،،،،،،، بَلدي العراق بَلد العِزة والإِباء حَفظك الله من كل سُوء .

إلى ،،،،،،،،،،، من تحت قدمها تكمن الجنة ، إلى أُمي الحَنون .

إلى ،،،،،،،،،،،، من جَعل مِشواري العلمي مُمكناً ، إلى أَبي الغالي .

إلى ،،،،،،،،،، من كانوا جِسراً قوياً أعانوني على مَصاعب الحياة، إلى إِخوتي وأُختي .

إلى ،،،،،،،، من ساندتني وآزرتني في دربي، إلى زوجتي العزيزة.

إلى ،،،،،،،، من لأجلهم مشيت في طلب العلم والمعرفة، إلى أَبنائي عبدالله، وحمزة، وماريا الأعزاء .

إليهم جميعاً أهدي جُهدي المُتواضِع هذا راجياً الله الإِطالة بأعمارهم .

الباحث

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملحقات

أثر الرقابة الداخلية في مواجهة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني

(دراسة إستكشافية على وحدات القطاع العام في الاردن)

إعداد

عدي نايف لطفي الجراح

إشراف

الدكتور إسماعيل حسين أحمرو

الملخص

هدفت الدراسة إلى بيان أثر الرقابة الداخلية في مواجهة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام في الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إستخدام المنهج الوصفي الإستكشافي، وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من وحدات القطاع العام الحكومي في الأردن والذي يتكون من ثلاث فئات من الوحدات الحكومية، وهي الوزارات والوحدات الحكومية المركزية والوحدات الحكومية المستقلة ووحدات الإدارة المحلية المتمثلة بأمانة عمان الكبرى وجميع البلديات في محافظات المملكة .

وقد تكونت عينة الدراسة من(90) وحدة حكومية حيث كانت الفئة المستهدفة من الموظفين لعينة الدراسة هي من المدراء الماليين ومدراء الرقابة الداخلية والمدققين الداخليين والمحاسبين وكل من له علاقة بتنظيم الرواتب والأجور في هذه الوحدات .

وقد كانت أداة الدراسة المستخدمة لجمع البيانات والمعلومات هي عبارة عن إستبانة قام الباحث بتصميمها وتم عرضها على مجموعة من المحكمين من أهل الإختصاص لتحكيمها وتتكون الاستبانة من قسمين، القسم الأول هو عبارة عن الخصائص الديموغرافية التي تخص عينة

الدراسة، والقسم الثاني من الإستبانة ويتكون من خمسة محاور، وقد تم توزيع الأستبانة على العينة بواقع (2) إستبانة لكل وحدة حكومية، وكان عدد الإستبانات التي تم استرجاعها هي(174) إستبانة تم تحليلها، وقد تم إستخدام إختبار الثبات لأداة الدراسة عن طريق إستخدام مقياس كرونباخ ألفا وقد كانت نتيجة الثبات للأداة ممتازة، كما تم إستخدام العديد من الوسائل والأساليب الإحصائية في التحليل والمعالجات الإحصائية وأبرزها المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية وبيان الرتبة لكل فقرة من الفقرات ولكل المحاور لبيان أهمية كل فقرة عن باقي الفقرات .

وبعد إجراء عملية التحليل للبيانات التي تم الحصول عليها من العينة، توصلت الدراسة إلى أن أهم تهديد يواجه الرقابة الداخلية كان إستخدام الأنظمة والاجهزة الإلكترونية غير المتطورة والتي ليس لها القدرة على تحقيق المهام، وقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أبرزها ضرورة العمل على تحديث وتطوير أنظمة المعلومات المحاسبية الإلكترونية في بعض وحدات القطاع العام الحكومي وبالأخص وحدات الإدارة المحلية (البلديات)، وإستبدالها بالأنظمة الحديثة المستخدمة على مستوى الوزارات والدوائر المركزية، وخصوصاً ما يتعلق بنظام الرواتب والأجور الإلكتروني .

الكلمات المفتاحية : الرقابة الداخلية – التهديدات – نظام الرواتب والأجور– وحدات القطاع العام في الأردن .

Abstract

The Impact of the Internal Control in Facing the Threats to Salaries and Wages Electronic System

(explorative study on the public sector units in Jordan)

by
Oday N. Al-Jarrah

Supervised
Dr. Ismael H. Ahmro

This study aimed to determine the Impact of the internal control in facing the threats to the electronic system of the salaries and wages in the public sector units in Jordan. An exploratory descriptive methodology was adopted to achieve this goal. The sample used in this study covered the units of the governmental public sector in Jordan. This sector includes three categories, namely the ministries and central municapility units, the independent governmental units and the local municipality units represented by The Great Amman secretariat and the all municipalities in kingdom states.

Study sample consisted of (90) governmental units.The targeted category in the study sample encompassed of the financial managers, internal control managers, internal auditors, accountants and every person related to salaries and wages organizing process in these units.

A questionnaire designed by the researcher was to collect data and information required for this study. The questionnaire was assessed by a group of experts in the field. The questionnaire consists of two parts: the first is on the demographic characteristics, while the second part consists of five divisions related to study objectives.

The questionnaire was distributed in a rate of (2) forms for each governmental unit. and the number of questionnaires that have been retrieved is (174) filled forms were collected. The stability of the instrument was examined using Cronbach’s Alpha and the result was good. Several statistical techniques were used for data analysis such as the mean, standard deviation and the statement of rank for each component to find out its significance.

Through the analysis, this study found that the most dangerous threat facing internal control the use of undeveloped electronic devices and systems that are unable to conduct the required tasks ،The study presented a set of recommendations include the necessity to modernize and develop the electronic systems of accounting information in some of the municipalities and replace the old devices by advanced ones. This should be done at the level of the ministries and central departments, particularly in relation to the electronic system of salaries and wages .

Key word : Internal Control - Threats - Salaries & Wages System - Public Sector Units in Jordan .

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1:1 المقدمة

2:1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

3:1 أهداف الدراسة

4:1 أهمية الدراسة

5:1 حدود الدراسة

6:1 محددات الدراسة

7:1 تعريف المصطلحات الإجرائية

الفصل الاول

خلفية الدراسة وأهميتها

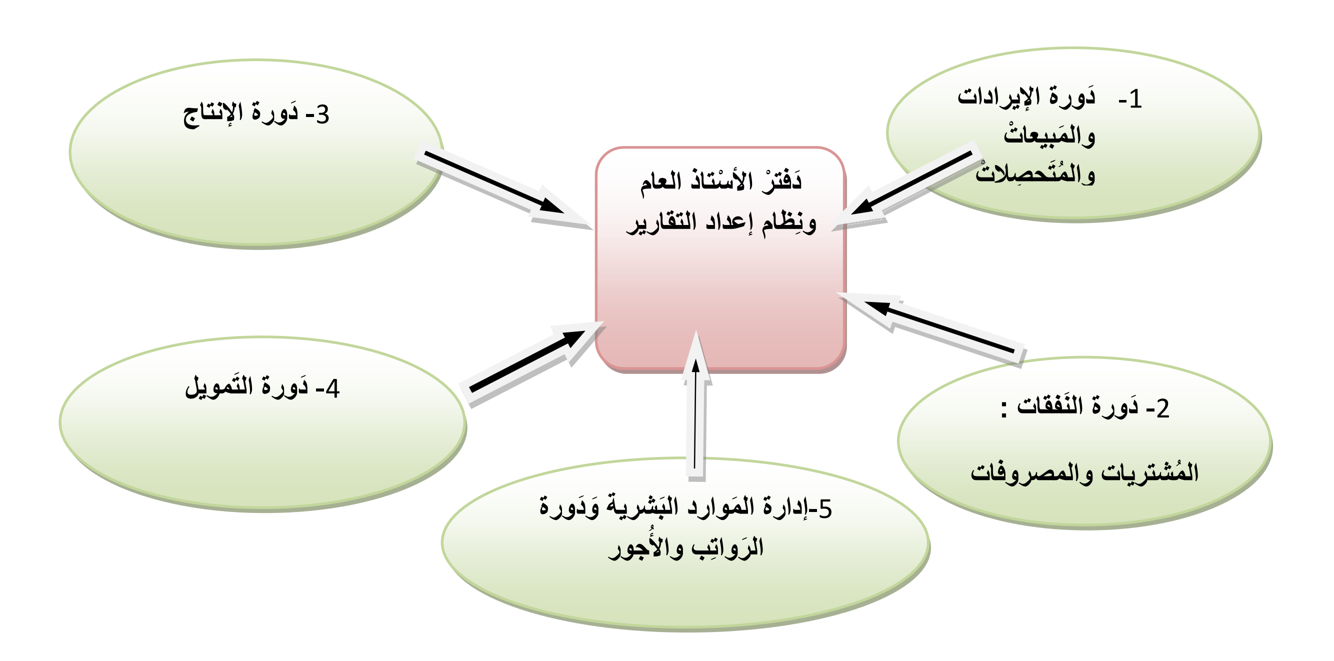
1:1 المقدمة:

يعتبر نظام المعلومات المحاسبي Accounting Information System (AIS) من النظم المهمة في أي وحدة، وهو أحد أجزاء نظام المعلومات الإداري Management Information Systems (MIS)، ويقوم هذا النظام بتجميع وتسجيل وتخزين ومعالجة البيانات المالية، من أجل مساعَدة أصحاب العلاقة من إتخاذ القرارات الملائمة والمناسبة في الوحدة، وإن نظام المعلومات المحاسبي يمكن أن يكون يدوياً أو محوسَباً أو خليطاً منهما، كما أَن نظام المعلومات المحاسبي له دور فعال في تسهيل العمليات المحاسبية والمالية في الوحدات، وكذلك في دقة البيانات المالية، كما له دور كبير في تسهيل عملية الرقابة الداخلية على الحسابات من خلال توفيره البيانات المالية بشكلٍ منظم .

وَنظراً للتطور التكنولوجي في الوقت الحاضر وعلى جميع المستويات الإدارية فقد تم التوجه إلى إستخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في جميع القطاعات والوحدات الحكومية وغير الحكومية وإستبدال النظم المحاسبية اليدوية بنظم محاسبية إلكترونية، وذلك لما لهذه النظم الإلكترونية من أهمية كبيرة، والتي تبرز من خلال التخلص من المشاكل المرافقة للأنظمة اليدوية في معالجة البيانات المالية، كما أن النظم المحاسبية الإلكترونية لها القدرة على إنجاز العمل المحاسبي بدقة فائقة، وكذلك حفظ وإسترجاع المعلومات وسهولة الحصول عليها، وأيضاً بما تقدمه هذه النظم الإلكترونية من تقارير ومعلومات وبيانات مالية تساعد هذه الوحدات المحاسبية من إتخاذ القرارات الإدارية والمالية وتحقيق أهدافها، وكما أن نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية تساعد

في تسهيل عملية الرقابة الداخلية على الوحدات المالية أيضاً من خلال البيانات المالية والتقارير التي تقدمها لهذه الوحدات الرقابية والتي تساعدها من تأدية مهامها وتنفيذ أهدافها بفاعلية أَكبر .

ويتكون نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني من مجموعة من الدورات التشغيلية التي تكفل له القيام بأهدافه، وكما موضح في الشكل رقم (1−1) :



الشكل رقم (1−1) : الدورات التشغيلية في نظام المعلومات المحاسبي

المصدر : (Romney & Steinbart , 2012 , 27) .

وكما هو موضح في الشكل رقم(1−1)، فإن دورة الرواتب والأجور هي جزء من نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني، بل إن دورة الرواتب والأجور هي من أكبر وأَهم النظم الفرعية لنظام المعلومات المحاسبي(AIS)، وإن دراسة هذه الدورة هي من الأمور المهمة ولكافة القطاعات، وذلك لما للرواتب والأجور من أهمية إقتصادية وإجتماعية للفرد والمجتمع كافة، كما أن الرواتب والأجور تعتبر من العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العاملين في الوحدة

والإدارة، وكذلك للأهمية الكبيرة لهذه الدورة من الناحية المالية في الوحدة، فحجم الأموال في دورة الرواتب والأجور يكون كَبيراً .

وكما أن نظام الرواتِب والأجور الإلكتروني له مزايا ومنافِع كبيرة كذلك فهو يتعرض لمجموعة من التهديدات التي تؤثر على أَنشطته كافة، ومن هذه التهديدات ما يمكن تصنيفه ضمن التهديدات البشرية والتي تحدث من قبل القائمين على هذا النظام أو غيرهم سواءً كان بشكلٍ مَقصود أَو غير مقصود، مثل الوصول غير المصرح به للبيانات والمعلومات المالية، تعرضها للسرقة والتلاعب بها، إختراق النظام الإلكتروني، أَو غيرها، ومنها ما يمكن تصنيفه ضمن التهديدات البيئية والتي تنتج من البيئة المحيطة بالنظام الإلكتروني مثل الزلازل والبراكين والعواصف وغيرها، ومنها ما يمكن تصنيفه ضمن التهديدات للبرامج الإلكترونية والتي تتمثل بالفايروسات التي تتعرض لها البرامج في هذه الأنظمة الإلكترونية والتي تؤدي إلى تلف هذه الأنظمة الإلكترونية وضياع للمعلومات المحاسبية .

ويدخل أَيضاً ضمن هذه التهديدات قلة خبرة الموظفين في مجال تنظيم الرواتب والأجور الإلكترونية، أَو عدم تطبيق القوانين والتعليمات أَو الضوابط الرقابية في تنظيم الرواتب والأجور الإلكترونية وإعدادها، أَو عدم وجود الرقابة الكافية من قبل المسؤولين عن هذه الوحدات وعدم محاسبة الموظف الذي يقصر في هذا النظام وتطبيق القوانين والأحكام بحقه، أَو عدم إستعداد المسؤولين لمواجهة التهديدات التي تواجه الموظف أَثناء ممارسته لمهامه في وحدة الرواتب والأجور، أَو المحسوبية في التعامل مع الموظف المقصر وعدم معاقبته، كل هذه الأمور جعلت الموظف يتهاون ويتساهل في هذا الجانب المهم وأَن لا يعطي هذه الوحدات المالية حقها، وللمحافظة على نظام الرواتب والأجور الإلكتروني من هذه التهديدات التي ترافق جميع أنشطته وعملياته فلابد من أن يكون هناك نظام رقابة داخلية يعمل على حماية هذا النظام الإلكتروني من

هذه التهديدات، وأن يكون نظام الرقابة الداخلية مواكب للتطورات التكنولوجية وأن تكون الإجراءات الرقابية فعالة وقوية حتى تعمل على حماية نظام الرواتب والأجور الإلكتروني من هذه التهديدات واكتشافها ومعالجة التهديدات والانحرافات في هذا النظام الإلكتروني بطرق قانونية، وكذلك توفير الأساليب الوقائية لنظام الرواتب والأجور الإلكتروني ولكافة أنشطته ومنع هذه التهديدات من التأثير فيه ومنع التلاعب والإحتيال، من خلال تطبيق اللوائح والقوانين والضوابط الرقابية وزيادة الإهتمام بالرقابة الداخلية على هذا النظام الإلكتروني، حتى يتم في النهاية المحافظة على المال العام .

وإن ما جعل الباحث يقوم بإختيار هذا الموضوع، هو أَن الباحث يعمل في هذا المجال كمحاسب في قسم الحسابات / وحدة الرواتب والأجور في إحدى الدوائر الحكومية في العراق، ولديه خبرة في مجال عمله تقارب الخمس سنوات، ومما كان يظهر له من تهديدات لهذا النظام أَثناء القيام بهذا العمل، والتي تؤثر على كفاءة النظام الإلكتروني وكانت تؤدي إلى خسائر مالية في أحيانٍ كبيرة .

ومن هنا تأتي هذه الدراسة للتعرف على ما هي دورة الرواتب والأجور الإلكترونية وما أهميتها وما هي مكوناتها وأنشطتها وما هي التهديدات التي تواجه هذا النظام الحساس وما هي الضوابط الرقابية لمعالجة الثغرات فيه وما هي الضوابط الواجبة لحمايته من التهديدات وخاصةً في وحدات القطاع العام في الأردن .

2:1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تنشأ مشكلة الدراسة من خلال انتشار استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في وحدات القطاع العام ومنها نظام الرواتب والأجور الإلكتروني، والذي يشكل جزءاً مهماً في الوحدات المالية في هذا القطاع، وما يتعرض له هذا النظام من تهديدات من قبل القائمين على هذا النظام أو غيرهم بشكلٍ متعمدٍ أو غير متعمد، وذلك خلال عملية تنظيم وإعداد نظام الرواتب والأجور ولجميع أنشطته، وما ينتج عن هذه التهديدات من خسائر في المال العام في هذا القطاع، ومعرفة أثر الرقابة الداخلية على هذا النظام الإلكتروني ودورها في الحفاظ عليه .

ومن خلال مشكلة الدراسة تنتج لدينا الأسئلة التالية :

1- ما هي التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام؟

2- ما هي أسباب وجود التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام ؟

3- ما دور الرقابة الداخلية في اكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام ؟

4- ما دور الرقابة الداخلية في معالجة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام ؟

5-ما هي الإجراءات الوقائية للرقابة الداخلية في منع حدوث التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام ؟

3:1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى خدمة جميع الأطراف من ذوي العلاقة بنظام الرواتب والأجور في الشؤون الإدارية والمالية في وحدات القطاع العام، عن طريق التالي :

1- التعرف على التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني .

2- التعرف على أسباب وجود التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني .

3- التعرف على دور الرقابة الداخلية في اكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني .

4- التعرف على دور الرقابة الداخلية في معالجة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني .

5- التعرف على الإجراءات الوقائية للرقابة الداخلية في منع حدوث التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني .

4:1 أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة من خلال تطرقها لنظام الرواتب والأجور الإلكتروني وما له من دور مهم وفعال في وحدات القطاع العام، وما أثر التهديدات التي يتعرض لها هذا النظام ونتائجها السلبية على المال العام، وكذلك أثر الرقابة الداخلية في اكتشاف ومعالجة هذه التهديدات واتخاذ الأساليب الوقائية التي تمنع حدوث التهديدات لنظام الرواتب والأجور الإلكتروني، وتتبين أهمية نظام الرواتب والأجور الإلكتروني من خلال الميزات التالية له :

1- تشكل الرواتب والأجور ما يقارب 50% - 70% من حجم موازنة الوحدة الحكومية، وبذلك تشكل الرواتب والأجور أهم بند في الموازنة (خلاصة موازنة 2015 للوزارات/ وزارة المالية/ دائرة الموازنة العامة) .

2 - تخدم الرواتب والأجور شريحة كبيرةِ من المجتمع، نظراً لأن هذا الامر يمس جميع العاملين في القطاع العام .

3 -يوجد إطار تشريعي واسع ومتنوع من القوانين والأنظمة والتعليمات تمس الرواتب والأجور ويجب الإلمام بها من قبل العاملين في هذا المجال سواءً كانت رواتب وأجور أو علاوات أو خصومات واقتطاعات وسلف وخلافها .

4 -الرواتب والأجور لها طبيعة متكررة شهرياً، وبذلك فإن أي خطأ فيها ينسحب على فترات عديدة قد تستمر شهوراً أو سنوات .

5 -تتعدد الوحدات التي تعمل على الرواتب والأجور، منها ما هو تنفيذي، ومنها ما هو رقابي، ولذلك يجب على كل وحدة منها أن تتحمل دورها لضمان الحصول على نظام رواتب خالي من التهديدات .

6 -إن طبيعة الرواتب لا تحتمل أي تأخير أو أخطاء بل يجب تنفيذها في ظل جدول زمني محدد وشهري .

5:1 حدود الدراسة:

تقسم حدود الدراسة إلى :

1-الحدود المكانية: وتشمل مؤسسات أو وحدات القطاع العام في المملكة الأردنية الهاشِمية .

2-الحدود البشرية: تتمثل في كل من لهم علاقة بالرواتب والأجور ويشمل ذلك الموظفين الإداريين العاملين في كل من وحدة الموارد البشرية وكذلك وحدة حسابات الرواتب، وحدة التدقيق الداخلي، وكل من له صلة بعمل وحدة الرواتب والأجور في وحدات القطاع العام.

3-الحدود الزمانية: المدة الزمنية المستغرقة لإنجاز هذه الدراسة تتمثل بالفترة التي تم بها جمع البيانات وتوزيع الأداة واسترجاعها والحصول على النتائج، والتي كانت من شهر أذار إلى نهاية شهر أب / 2015 .

6:1 محددات الدراسة:

1- تنحصر الدراسة في مجال نشاط الرواتب والأجور في وحدات القطاع العام، وبالتالي لن تشتمل على وحدات أو قطاعات خارج القطاع العام.

2- محدودية المعرفة والخبرة لدى البعض ممن شملتهم عينة الدراسة بنظام الرواتب والأجور الإلكتروني .

7:1 تعريف المصطلحات الإجرائية:

1- **نظم المعلومات المحاسبية:** وهو مجموعة من الإجراءات اللازمة لتسجيل وتبويب الأحداث المالية ومعالجتها والتقرير عنها سواء للأطراف الخارجية أو الأطراف الداخلية حيث أن مخرجاته من المعلومات تدعم عملية صنع القرارات خارج وداخل مختلف مستويات الهيكل التنظيمي للوحدة،(عبداللطيف، 2011، ص 315 – 316).

2-**نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية:** وهو عبارة عن مجموعة من الأفراد والعمليات والبيانات والتقنيات الحديثة التي تتفاعل معاً وتتكامل وتتناسق لتزويد المديرين والموظفين والعملاء الوحدة على شبكة الانترنت بمعلومات لازمة لهم وذلك من خلال بناء بنية تحتية قوية وتصميم نظام إلكتروني قوي لأمن البيانات وحماية البيانات الهامة للمنظمة من السرقة وحماية البيانات السرية بالوحدة أو عملائها وذلك من خلال استخدام البرامج المضادة للفيروسات (أبو كميل، 2011، ص 21) .

3- **نظام الرواتب والأجور الإلكتروني:** هو النظام الفرعي لنظم المعلومات المحاسبية الذي يتولى جمع ومعالجة وصرف كل ما له علاقة بالرواتب والأجور بالاعتماد كلياً على الأنظمة الإلكترونية ولكافة أنشطته في الوحدة الحكومية .

4- **الرقابة الداخلية:** وهي الخطة التنظيمية وكافة الطرق والمقاييس المتناسقة التي تتبناها الوحدة لحماية أصولها وضبط الدقة والثقة في بياناتها المحاسبية والارتقاء بالكفاءة الإنتاجية، وتشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية الموضوعة مقدماً (الجويفل، 2011، ص 23).

5- **وحدات القطاع العام في المملكة الأردنية الهاشمية:** الفئات التي يتكون منها البناء التنظيمي للإدارة العامة في الأردن، وهي(الحكومة المركزية أو السلطة المركزية أو الإدارة المركزية، والوحدات العامة ذات الاستقلال المالي والإداري، ووحدات الإدارة المحلية)، ويبين الملحق رقم(4) الوحدات الحكومية التي شملتها الدراسة موزعة حسب كل فئة،(أحمرو، 2003، ص 26 ، 28) .

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

1:2 الأدب النظري

1:1:2 المقدمة

2:1:2 مفهوم النظم ونظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية

3:1:2 دورة الرواتب والأجور: المفهوم والعناصر والأنشطة

4:1:2 مفهوم الرقابة الداخلية

5:1:2 وحدات القطاع العام في المملكة الأردنية الهاشمية

2:2 الدراسات السابقة العربية والأجنبية

1:2:2 الدراسات العربية

2:2:2 الدراسات الأجنبية

3:2 ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

1:2 الأدب النظري:

1:1:2 المقدمة:

سيتم في الأدب النظري تغطية المواضيع المتعلقة بمفهوم النظم ونظام المعلومات المحاسبية الإلكترونية، وكذلك ما يتعلق بمفهوم دورة الرواتب والأجور وعناصرها وأنشطتها، ومفهوم الرقابة الداخلية، وكذلك التعريف بوحدات القطاع العام في المملكة الأردنية الهاشمية .

2:1:2 مفهوم النظم ونظام المعلومات المحاسبية الإلكترونية :

1:2:1:2 مفهوم النظم :

يعرف النظام بأنه عبارة عن مجموعة من الأجزاء المترابطة التي تهدف معاً إلى تحقيق غايات محددة (الخطيب، والعتر، 2008، ص 12) .

أما نظام المعلومات فيعرف بأنه نظام لحفظ وتشغيل المعلومات واسترجاع ما يطلب منها بالشكل المناسب وفي الوقت الملائم، وقد يكون هذا النظام يدوياً، بمعنى أنه لا يستخدم أي نوع من الوسائل الإلكترونية، وقد يستخدم بعضاً منها، وقد يستخدم الحاسبات الإلكترونية للاستفادة من قدراتها الفائقة سواء في التشغيل أو الحفظ، ويتوقف اختيار النظام المناسب منها على نوعية المعلومات والبيانات وطبيعتها وحجمها ومدى تعقدها وتشابكها وسرعة الاسترجاع المطلوبة (السجاعي، 2010، ص 33) .

ويعرف نظام المعلومات المحاسبية بأنه: أحد مكونات تنظيم إداري في الوحدة ويختص بجمع وتبويب ومعالجة وتحويل وتوصيل المعلومات المالية الملائمة لاتخاذ القرارات إلى الأطراف الخارجية وإدارة الوحدة (كورتل، والخطيب، 2015، ص61) .

كما يعرف نظام المعلومات المحاسبية أيضاً بأنه نظام يقوم بجمع وتسجيل وتخزين ومعالجة البيانات لإنتاج المعلومات لصانعي القرار تساعدهم في اتخاذ القرارات المناسبة(الرمحي، والذيبة، 2011، ص 22) .

2:2:1:2 مكونات نظام المعلومات المحاسبية: ويتكون نظام المعلومات المحاسبية من العناصر التالية، (عياصرة ،2013) :

1- العنصر البشري: لابد من العنصر البشري في وجود النظام لتحقيق الوظائف المختلفة.

2- التعليمات والإجراءات اليدوية والتكنولوجية: وتستخدم في جمع ومعالجة وحفظ المعلومات.

3- البيانات: أساس المعلومات وهي البيانات عن الوحدة .

4- البرمجيات: لابد من استخدام البرمجيات لبناء نظم معلومات محاسبية .

5- بيئة تكنولوجيا المعلومات الأساسية: والتي تشمل أجهزة الكمبيوتر وشبكة الاتصالات التي تجمع وتحفظ البيانات والمعلومات .

6- التدقيق: لابد من التدقيق للمعلومات والنتائج لتلاشي التهديدات .

7-مقاييس الأمان: وتتضمن أمن البيانات في نظام المعلومات المحاسبي .

وينبغي لنظام المعلومات المحاسبية أن يتوافر فيه مجموعة من السمات أو الخصائص تميزه عن غيره من النظم وتحقق له الفاعلية المنشودة، وهذه الخصائص هي: المواءمة، التكامل، المفاضلة، العنصر البشري، الأسلوب العلمي, المرونة، الاستجابة (السجاعي، 2010، ص 62) .

وقد حدد المعهد الكندي للمحاسبين مبادئ خدمة تقييم جديدة تدعى(Systrust) لأغراض الاختبار والتحقق من مدى ملائمة النظام وإمكانية الاعتماد عليه وهذه المبادئ هي(الطائي، وسلامة، 2012) :

1- إتاحة النظام: وتعني بأن النظام متاح للتشغيل والاستخدام، وهذا يعني أن المستخدم يجب أن يكون قادراً على إدخال البيانات، وتحديث المعلومات واسترجاعها .
2- الأمن: أي أن النظام محمي ضد الوصول المادي والمنطقي وهذا يساعد على منع الاستخدام الخاطئ أو تدميره، أو الإفصاح عن المعلومات والبرمجيات، ومنع سرقة موارد النظام .
3- القابلية للصيانة: أي أن النظام يمكن تعديله وتكييفه حسب المطلوب دون التأثير على إتاحة النظام، أمن النظام، تكامل النظام، أو توثيق التغييرات .
4- التكامل: معالجة النظم مكتملة، دقيقة، في الوقت المناسب، مع وجود التمويل .

3:2:1:2 مفهوم نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية (الجويفل،2011):

تعرف نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية بأنها مجموعة الأجزاء والأنظمة الفرعية التي ترتبط ببعضها البعض وكذلك البيئة المحيطة، وتعمل كمجموعة واحدة تتداخل العلاقة بين بعضها البعض وبين النظام الذي يضمها، بحيث يعتمد كل جزء منها على الأخر في تحقيق الأهداف التي يسعى إليها النظام المحاسبي الشامل، وهو بالتالي شبكة من الإجراءات المرتبطة ببعضها

والمحكومة بمبادئ وقواعد سليمة والتي يتم إعدادها بطريقة متكاملة بهدف تقديم البيانات والمعلومات لمتخذ القرار بالصورة الملائمة لاحتياجاته .

ويرى الباحث بأن نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية هي النظم التي تتولى جمع البيانات المحاسبية وتبويبها وتنظيمها ومعالجتها وتخزينها عن طريق استخدام الأنظمة الإلكترونية فقط، وذلك لجعل البيانات المحاسبية تتميز بالملائمة وبالدقة العالية لكي تساعد أصحاب القرار في الوحدة من اتخاذ القرارات الإدارية السليمة .

4:2:1:2 أهمية إستخدام الحاسبات الإلكترونية في بناء نظم المعلومات المحاسبية(جمعة وآخرون ،2007):

نظراً للصفات التي تتميز بها الحاسبات الإلكترونية، فإن النظم الحديثة للمعلومات ما كان لها أن تتطور بدون استخدام هذه الحاسبات، باعتبارها جزءاً أساسياً في هذه النظم، ونظراً للمقدرة الفائقة لهذه الحاسبات في سرعة تشغيل البيانات وتحويلها إلى معلومات، وفضلاً عن الدقة التي تتسم بها المعلومات المتولدة هذا من ناحية، ومن ناحيةٍ أخرى تتصف الحاسبات الإلكترونية بأنها ذات طاقة تخزينية كبيرة تمكنها من حفظ وتشغيل البيانات وتوفير معلومات بالكمية والنوعية التي يطلبها مستخدمي المعلومات .

5:2:1:2 التهديدات التي تواجه نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية (عياصرة،2013):

1- الوصول غير المسموح به إلى قواعد البيانات : والتي تعمل على تشغيل نظم المعلومات المحاسبية سواءاً من داخل الوحدة أو من خارجها .

2- حماية قواعد بيانات غير كاملة وذات كفاءة منخفضة : وذلك بأن تكون الحماية ضعيفة.

3- دخول الفيروسات: وهذا يؤدي إلى تلف المعلومات في حال فشل المعالجة لأسباب مختلفة.

4- أماكن غير آمنة: في حالة وجود أماكن غير أمنة تتواجد بها الحواسيب يمكن سهولة سرقة هذه المعلومات المحاسبية والمالية وبالتالي تسبب خسائر مادية وبالمجهود للأفراد .

5- القرصنة: في حالة توجه القرصنة إلى نظم المعلومات المحاسبية تسبب خسائر ومتاعب كبيرة سواء كانت الاختراقات داخلية أو خارجية .

6- التلف المادي: أي تلف أو عطل جهاز أو جزء منه يؤدي إلى تعطيل البرنامج .

كما تصنف التهديدات التي يمكن أن تتعرض لها نظم المعلومات المحاسبية إلى ثلاثة فئات وهي (جمعة، وآخرون،2007) :

1- التهديدات البشرية: ويمكن تعريفها بأنها تلك التهديدات التي يمكن أن تحدث أثناء إعداد وتصميم التجهيزات وقنوات الاتصال وأجهزة الحاسوب التي ستعمل على تنفيذ نظم المعلومات المحاسبية، وكذلك من خلال عمليات البرمجة أو الاختبار أو تجميع البيانات أو إدخالها إلى النظام، ومعالجتها واسترجاعها واستخراج النتائج، أو في عمليات تحديد الصلاحيات، وتشكل هذه التهديدات البشرية الغالبية العظمى للمشاكل المتعلقة بأمن وسلامة نظم المعلومات المحاسبية .

2- التهديدات البيئية: وهي كالتهديدات التي تسببها الزلازل والعواصف والفيضانات والأعاصير والمشاكل المتعلقة بأعطال التيار الكهربائي، والحرائق والمشاكل الناتجة عن تعطل نظام التكييف والتبريد وغيرها، وتؤدي هذه التهديدات إلى تعطل عمل التجهيزات وتوقفها لفترات طويلة نسبياً لإجراء الإصلاحات اللازمة واسترداد البرمجيات وقواعد البيانات، مما له الأثر الواضح على أمن وسلامة نظم المعلومات المحاسبية، بالإضافة إلى المشاكل الناجمة عن تأخير العمليات وما يصاحب ذلك من زيادة في التكاليف .

3- الجرائم المحوسبة: وهذه التهديدات تمثل تحدياً كبيراً لإدارة نظم المعلومات المحاسبية لما تسببه من خسارة كبيرة، ويمكن أن تتم الجرائم المحوسبة سواء من قبل أشخاص خارج الوحدة يقومون باختراق نظم المعلومات المحاسبية باستخدام الحاسوب، وقد يتم ذلك في الغالب من خلال شبكات الاتصال، أو من قبل أشخاص ضمن الوحدة يملكون صلاحيات الدخول إلى النظام ولكنهم يقومون بإساءة استخدام النظام لدوافع مختلفة.

6:2:1:2 الطرق المستخدمة في حماية نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية من التهديدات هي كالتالي،(عياصرة،2013):

1- الوقاية: دائماً وفي أي حالة كانت الوقاية خير من العلاج، ونقصد بالوقاية العمل على منع وقوع الحدث، أي منع وقوع التهديد وهذه الطريقة هي أفضل طريقة على الإطلاق، ومن الأمثلة على ذلك أن يتم تصميم وسائل رقابة جيدة وذات تصميم متقن، حيث تساعد على اكتشاف المحاولات الهادفة إلى مهاجمة النظم أو لا تسمح باختراقها .

2- الاكتشاف: أي محاولة اكتشاف التهديدات التي يمكن أن تحدث وتتسبب في أعطال عند تنفيذ نظم المعلومات المحاسبية، حيث أن عملية الاكتشاف تعمل على أوامر اتخاذ إجراءات وقائية لمنع حدوث هذه التهديدات .

3- التقليل: محاولة تقليل الخسائر إلى أدنى حد ممكن، وذلك من خلال تشغيل نظم بديلة إلى حين معالجة المشكلة وعدم تفاقمها .

4- الاسترداد: وهي عبارة عن وضع خطة لاسترداد النظام في حالة حدوث التهديدات المختلفة بهدف إعادة تشغيله في أسرع وقت ممكن، وذلك من خلال اكتشاف الجزء الذي سبب العطل واستبداله فوراً وإعادة تشغيل نظم المعلومات المحاسبية .

5- الإصلاح: وهذا يعني بأن تقوم الإدارة بإصلاح الجهاز المتضرر وإعادة تشغيله والعمل على تطوير إجراءات الحماية لمنع تكرار حدوث تلك التهديدات.

7:2:1:2 والرقابة الداخلية على نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية تتكون من نوعين هما: الرقابة العامة والرقابة على التطبيقات، وبيانها كما يلي،(حسين،2003):

أولاً – الرقابة العامة :

وهي رقابة مانعة في طبيعتها، حيث يعني وجودها الوقاية من حدوث التهديدات، ويمكن تصنيف إجراءات الرقابة العامة في البيئة الإلكترونية إلى خمسة فئات رئيسية وهي :

- الرقابة التنظيمية: إن الكثير من المهام التي كانت تؤدى بصورة منفصلة ومستقلة في النظام اليدوي أصبحت الأن مركزة في نظام الحاسوب، ولذلك تصبح عملية الاستقلال التنظيمي أو الفصل الملائم بين المهام في بيئة الحاسب من الأمور الهامة والحساسة جداً وفي هذا الصدد توجد ناحيتين للفصل بين المهام في بيئة الحاسب الإلكتروني وهما الفصل بين الأقسام المستخدمة للحاسب وبين قسم الحاسب نفسه، والفصل بين المسؤوليات داخل قسم الحاسب نفسه .
- فصل المسؤوليات بين الأقسام: ويقصد به الفصل بين قسم الحاسب وبين الأقسام التشغيلية الأخرى المستخدمة والمستفيدة من خدمات الحاسب، فلا يسمح لمن يعمل في قسم الحاسب أن يكون أميناً على أصول الأقسام الأخرى، كما لا يسمح له بالتصريح بالعمليات، أو أن ينشئ أي تغييرات في الملفات الرئيسية أو أن يقوم بأي تسويات على مخرجات الحاسب، وأخيراً يجب الفصل بقدر الإمكان بين المبرمجين وبين المحاسبين، حيث يمكن التواطؤ بين هاتين الفئتين واجتياز أي حاجز رقابي .

- فصل المسؤوليات داخل قسم الحاسوب: فيجب الفصل بين هؤلاء الذين يعرفون كيف يعمل النظام(محللي النظام والمبرمجين) وبين هؤلاء اللذين لديهم تصاريح دخول على الحاسب والملفات والسجلات (القائمين بتشغيل الأجهزة وغيرهم) .
- التوثيق: يقصد بتوثيق النظام الوصف الكتابي، وخرائط التدفق، والقوائم، والمطبوعات، ونماذج المستندات والتقارير ، وأي وسائل أخرى للتعريف بأهداف وملامح نظام المعلومات والطريقة التي يعمل بها هذا النظام، ويخدم هذا التوثيق في عملية الرقابة لأنه يعتبر المصدر الأساسي للمعلومات من المسؤول عن تشغيل النظام وتحسينه وتقييمه، وتوجد خمس فئات للتوثيق في بيئة الحاسب وهي، توثيق الإجراءات، توثيق النظام، توثيق البرامج، توثيق العمليات، توثيق البيانات .
- رقابة الأجهزة والبرامج: تشتمل أجهزة وبرامج الحاسب الحديثة على العديد من إجراءات الرقابة الذاتية المبرمجة داخل برنامج نظام الحاسب نفسه لاكتشاف أي قصور في أداء الأجهزة.
- مَقاييس الأَمن: وهي عمليات الحماية المادية للأجهزة والبيانات داخل النظام ككل وتشتمل على (أَمن البيانات ، أَمن الأجهزة) .
- ممارسات إدارية سليمة: لاشك أن كل الإجراءات السابقة لن يمكن تحقيقها إلا في ظل وجود ممارسات إدارية على مستويات عالية من الكفاءة تتمثل في، عمالة أَمينة قادرة، تنظيم عمل الحاسب، الإشراف على التغيير والتطوير في النظام، وتقييم العمل .

ثانياً – الرقابة على التطبيقات (الذيبة، وآخرون ،2011):

يطلق مصطلح الرقابة على التطبيقات على تلك الأساليب المستخدمة في نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية، وهي تتعلق بوظائف خاصة يقوم بأدائها قسم معالجة البيانات إلكترونياً،

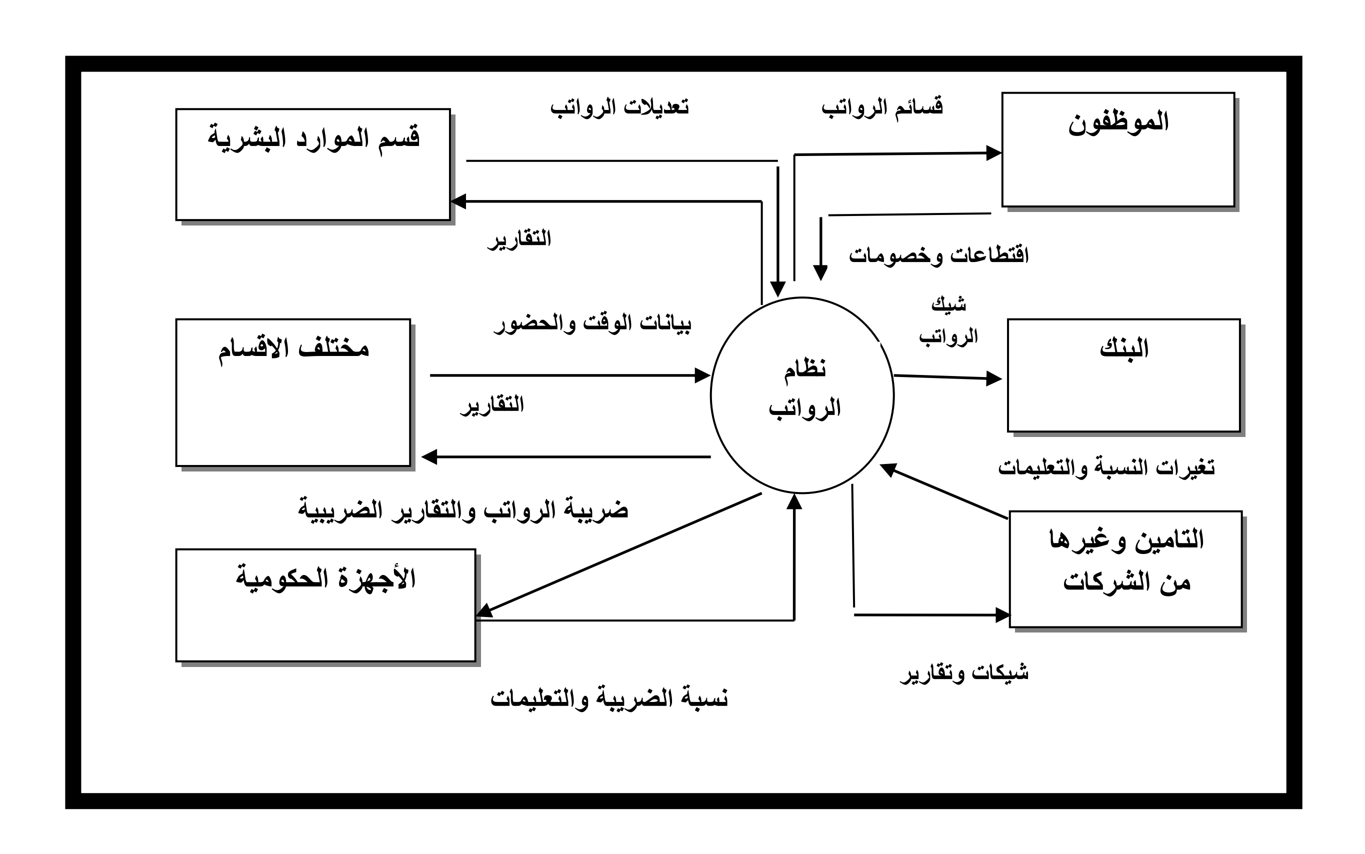
وتهدف إلى توفير درجة تأكيد معقولة من سلامة عمليات تسجيل ومعالجة البيانات وإعداد التقارير،وهناك عدد من الإجراءات والسجلات التي يمكن أن تؤثر على الرقابة على التطبيقات، وتقسم غالباً الرقابة على التطبيقات إلى ثلاث مجموعات:

- الرقابة على المدخلات: وتهدف إلى توفير درجة تأكد معقولة من صحة اعتماد البيانات التي يتسلمها قسم معالجة البيانات بواسطة موظف مختص ومن سلامة تحويلها بصورة تمكن الكمبيوتر من التعرف عليها، ومن عدم فقدانها أو الإضافة إليها أو حذف جزء منها أو طبع صورة منها أو عمل أية تعديلات غير مشروعة في البيانات المرسلة حتى وإن كان ذلك من خلال خطوط الاتصال المباشرة، وتشتمل الرقابة على المدخلات تلك الأساليب التي تتعلق برفض وتصحيح وإعادة إدخال البيانات السابق رفضها وتشتمل على التصديق على البيانات أو إعتمادها إعداد المستندات الأصلية وتبويب وتجديد المعاملات .
- الرقابة على معالجة البيانات: وتهدف إلى توفير درجة من تأكد معقولة من تنفيذ عمليات معالجة البيانات إلكترونياً طبقاً للتطبيقات المحددة، بمعنى معالجة كافة العمليات كما صرح بها وعدم إغفال معالجة أية عمليات لم يصرح بها .
- الرقابة على المخرجات: وتهدف إلى تأكيد دقة مخرجات عمليات معالجة البيانات، مثل قوائم الحسابات أو التقارير أو أشرطة الملفات الممغنطة أو الشيكات المُصَدرة، وتداول هذه المخرجات بواسطة الأشخاص المصرح لهم فقط بذلك .

3:1:2 دورة الرواتب والأجور: المفهوم والعناصر والأنشطة:

إن دورة الرواتب والأجور هي مجموعة متكررة من الأنشطة وما يتصل بها من معالجة البيانات والمقترنة بإدارة القوى العاملة للموظفين بصورةٍ فعالة، وينبغي تصميم نظام الرواتب كي يتفق مع اللوائح الحكومية إضافةً إلى حاجات الإدارة من المعلومات، فكشوفات الرواتب المغلوطة أو المنقوصة لا تفسد صناعة القرار فقط، بل ينتج عنها غرامات وسجن، إذاً فإن تصميم نظام كفء وفعال أمرٌ حيوي(رومني، وستينبارت، 2009، ص 712- 713)، ويلخص الشكل رقم (2-1) سياق أو دورة الرواتب والأجور.

الشكل رقم (2-1)



(سياق أو دورة الرواتب والأجور) المصدر: (461 : 2012، Romney & Steinbart)

كما يمثل نظام المعلومات المحاسبية الخاص بالرواتب والأجور والذي يسمى(النظام الفرعي لمعلومات الرواتب والأجور) أحد أهم النظم الفرعية لنظم المعلومات المحاسبية في الوحدات، بسبب كبر حجم المعاملات والسجلات التي يتعامل النظام معها، كما أنه يمثل قناة الاتصال بين الإدارات المختلفة بالوحدة وبين الأفراد العاملين فيها ومكاتب التوظيف ومراكز التدريب وغيرها من الجهات ذات العلاقة، إلى جانب تأثيره على التدفقات النقدية بالوحدة خاصةً ما يتعلق بالتأثير على إجراءات الرقابة التي تستطيع إدارة الوحدة فرضها على المصروفات والتكاليف الكلية، فضلاً عن الأهمية الكبيرة لمخرجات هذا النظام بالنسبة لمجموعات مختلفة من المستفيدين سواء داخل الوحدة أو خارجها ممثلاً بالأجهزة الحكومية وعلى الأخص دائرة الضريبة ومؤسسة الضمان الاجتماعي (الطائي، و سلامة، 2012، ص 124- 125) .

1:3:1:2 مفهوم نظام الرواتب والأجور:

إن طبيعة نظام الرواتب والأجور تعد من أهم العوامل التي تساعد إدارة الموارد البشرية على تكوين وإيجاد علاقة حسنة بين الأفراد العاملين في الوحدة والإدارة التي يعملون معها .

إن مفهوم الرواتب (Salaries)، يستخدم عند تعويض العاملين على أساس الوقت، أي تعويض العامل عن وضعية نفسه بتصرف الوحدة لفترة معينة، شهر مثلاً، لذلك غالباً ما يستخدم المفهوم لتعويض الموظفين والذين تدفع لهم رواتب على أساس مدة الخدمة وبغض النظر عما أنجزوا خلالها (الطائي، والعبادي، 2015، ص 83).

ويعرف الراتب (Salary) أيضاً بأنه ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهرياً في الغالب (الشرعة، والسنجق ،2015، ص 273) .

كما تم تعريف الراتب (Salary) بأنه ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهرياً .(المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2009) .

والشائع هو استخدام مفهوم الأجور(Wages) عند التعويض على أساس الجهد وكم الإنتاج وهذه طريقة شائعة لتعويض العمال حيث يشكل مقدار الجهد والإنتاج الذي يحققونه الأساس في تعويضهم (الطائي، والعبادي، 2015، ص 83) .

وتم تعريف الأجر(Wage) أيضاً بأنه كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل ما قدمه هذا الأخير من جهد ووقت وما حققه له من نتائج وأهداف، وهو ما يحصله العامل يومياً أو أسبوعياً(المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2009) .

كما تم تعريف الأجر (Wage) بأنه المقابل الذي يستحقه العامل من صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به من أعمال متفق عليها (الصيرفي، 2007، ص 149) .

ويرى الباحث أنه يمكن تعريف نظام الرواتب والأجور الإلكتروني على أنه النظام الفرعي لنظم المعلومات المحاسبية الذي يتولى جمع ومعالجة وصرف كل ما له علاقة بالرواتب والأجور بالاعتماد كلياً على الأنظمة الإلكترونية ولكافة أنشطته في الوحدة الحكومية .

أما مميزات معالجة نظام الرواتب والأجور إلكترونياً فهي كالتالي (حمزة ،2000):

1- يوفر إمكانية احتساب المرتبات الشهرية .

2- يوفر إمكانية احتساب أجر الساعات الإضافية .

3- يوفر إمكانية تصنيف مختلف أنواع المعاملات كمرتبات الموظفين المصنفين، مرتبات الموظفين حسب عقود واتفاقيات، أجور يومية أو أسبوعية وغيرها من المعاملات التي يمكن أن يتم

تصنيفها ويرمز لها برقم معين وكتابة برنامج يختص بكل نوع من أنواع المعاملات والعقود المختلفة كلياً .

4- يوفر إمكانية احتساب مرتبات مقدمة جماعية أو فردية وعن الفترة المحددة .

5- يوفر إمكانية الاحتفاظ بتفاصيل الرواتب عن كل عملية صرف تمت خلال سنوات عمل الموظف التي يقضيها الموظف في الخدمة وذلك للمتابعة واحتساب ضريبة الدخل عندما يجوز اقتطاعها من إجمالي راتب الموظف عند نهاية العام .

6- إمكانية تصنيف عملية إعداد القوائم المالية وفق مراكز التكلفة والإدارات .

7- يوفر إمكانية تكامله مع نظام الحسابات العامة .

ويتم إعداد الرواتب إلكترونياً على أساس تنفيذه بإتباع خطوات دورة الرواتب، وتتم مراحل هذه الدورة على النحو التالي، (حمزة ،2000):

1- مرحلة ادخال البيانات الأساسية: عند مرحلة معالجة البيانات الأساسية يتطلب تشكيل أرقام مميزة تدل على الأوصاف الخاصة بدليل جهات العمل والفروع، ودليل المصارف، ودليل الالتزامات، ودليل جداول الرواتب، وهي خطوة يجب أن تتم قبل الشروع في إدخال البيانات الأساسية للموظفين، وتتناول هذه المرحلة شهرياً إدخال بيانات الموظفين الجدد والالتزامات الموجودة عليهم وتحديثها عند نهاية كل شهر قبل الشروع في عملية احتساب الرواتب، وذلك في نطاق بيانات الحقول المعرفة في الملف المالي وملف التزامات وسلف الموظفين .

2- مرحلة ادخال بيانات ملف الحركة: وهي تشمل تحديد عدد أيام الغياب وساعات العمل الإضافي والتسويات الشهرية حسب كشف الحضور والغياب الشهري أو نموذج خاص بحركة

الرواتب شهرياً، كما وعند مرحلة معالجة الحركة يتطلب تحديد السنة والشهر ثم إدخال عدد أيام الغياب وساعات العمل الإضافي من واقع سجل متابعة الحضور والانصراف اليومي .

3- مرحلة احتساب الرواتب: عند مرحلة معالجة الرواتب يتطلب تحديد جهة العمل والفرع ورقم السنة والشهر ونوع المعاملة أو أية تحديدات أخرى بحيث يتم احتساب الرواتب في نطاق هذه التحديدات .

4- مرحلة إعداد المخرجات: عند مرحلة إعداد المخرجات يتطلب أيضاً تحديد جهة العمل والفرع ورقم السنة والشهر ونوع المعاملة أو أية تحديدات أخرى بحيث يتم إعداد المخرجات في نطاق هذه التحديدات .

2:3:1:2 أنشطة دورة الرواتب والأجور الإلكتروني، تتكون دورة الرواتب من سبعة أنشطة أساسية هي كالاتي، (رومني، وستينبارت، 2009):

1- تحديث الملف الرئيسي للرواتب (Update Payroll Master File) : إن تحديث ملف الرواتب الرئيسي يعني أن يعكس مختلف أنواع التغيرات في الرواتب مثل الموظفون الجدد، أو التسريحات، أو التغيرات في الأجور، أو التغيرات في الاقتطاعات الاختيارية .

2- تحديث النسب الضريبية والاقتطاعات(Update Tax Rates And Deductions):وتعني تحديث المعلومات حول نسب الضريبة والاقتطاعات الأخرى، حيث تقوم وحدة الرواتب بعمل هذه التغييرات، إلا أنها لا تحدث غالباً، فهي تحدث عندما تتسلم وحدة الرواتب إشعاراً بالتغييرات في النسب الضريبية وغيرها من اقتطاعات الرواتب من مختلف الوحدات الحكومية وشركات التأمين وغيرها .

3- تثبيت بيانات الوقت والحضور (Validate Time And Attendance Data): وهي تثبيت بيانات وقت حضور كل موظف وتتخذ هذه المعلومات أشكالاً مختلفة، ويتوقف على ذلك وضع أجر للموظف .

4- إعداد كشف الرواتب (Prepare Payroll): تزود الوحدة التي يعمل بها الموظف بمعلومات حول الساعات المشغولة، ويصادق المشرف عادةً على هذه البيانات، يتم الحصول على معلومات معدل الأجر من ملف الرواتب الرئيسي، ثم يتم ترتيب ملف معاملة دفع الراتب حسب رقم الموظف، وتتم قراءة ملف الرواتب الرئيسي، وملف المعاملة المقابل لكل موظف، ويجري حساب الأجر الإجمالي، أما بالنسبة لموظفي العمل بالساعة، يتم ضرب عدد ساعات العمل في معدل الأجرة وتضاف بعدها أي علاوات أو مكافآت الدوام الإضافي .

5- دفع الرواتب (Disburse Payroll):وهي عملية الصرف الفعلي للموظفين، ويتم الدفع لمعظم الموظفين إما بالشيكات أو بالإيداع المباشر لأجرهم الصافي في حسابهم البنكي الشخصي.

6- دفع المنافع والضرائب المطلوبة من قبل الوحدات(Calculate Employer Paid Benefits And Taxes): تدفع الوحدات بعضاً من ضرائب الرواتب ومنافع الموظفين مباشرةً، وينبغي أيضاً دفع مبالغ الضمان الاجتماعي إضافة إلى المبالغ المقتطعة من الموظف .

7- دفع ضرائب الرواتب والاستقطاعات المتنوعة(Disburse Payroll Taxes And Miscellaneous Deductions): وهي دفع التزامات ضريبة الرواتب (ضريبة الدخل) وغيرها من الاقتطاعات الطوعية لكل موظف، ينبغي على الوحدة أن تعد بصفة دورية الشيكات أو استخدام تحويل الأموال إلكترونياً كي تسدد مختلف التزامات الضريبة المترتبة، وتحدد عادةً الوحدات الحكومية المعنية توقيت مثل هذه الدفعات، كما ينبغي أيضاً صرف الأموال التي اقتطعت طواعية من أجر الموظف لمختلف المنافع، مثل برنامج وفورات الراتب إلى الوحدات المعنية .

3:3:1:2 نظم دفع الأجور:

هناك ثلاثة أنظمة لدفع الأجور وهي:

1- نظام الأجر الزمني: وبموجب هذا النظام يتم دفع أجر محدد عن وحدة زمنية معينة يقضيها الفرد في العمل داخل الوحدة دون النظر لكمية الإنتاج .

2- نظام الأجر بالإنتاج: وبموجب هذا النظام يتوقف أجر الفرد على إنتاجيته، فهو يوفر حافزاً للعاملين لزيادة إنتاجهم، ولهذا النظام أسلوبان وهما: تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي، وتحديد الأجر على أساس الإنتاج الجماعي (عامر، 2011، ص 292) .

3- نظام الأجر التشجيعي(المختلط)، (ناصر،2004) يختلف نظام الأجور التشجيعية عن الطريقتين السابقتين، في أنه يهدف إلى تشجيع الأفراد لتحسين أدائهم في العمل داخل الوحدة لزيادة إنتاجهم، وذلك بالاعتماد على عدة طرق، وتشمل الأجور التشجيعية على بعض خصائص نظام الدفع على أساس الزمن، وبعض خصائص نظام الدفع على أساس الإنتاج، وتقوم الأجور التشجيعية على مجموعة من الأسس أهمها:

1- تحديد زمن معياري للإنتاج .

2- تحديد معدل معياري للإنتاج .

3- الدفع على أساس المعدلات العادية للأجر للأفراد الذين لا يصلون إلى المعدل المعياري للإنتاج.

4- الدفع على أساس إعطاء أجر إضافي(تشجيعي) للأفراد الذين لا يتجاوزون المعدل المعياري للإنتاج .

4:3:1:2 خطوات تصميم نظام الأجور، (الشرعة، والسنجق، 2015):

1- التمهيد لتصميم النظام: مثلاً تحديد ما إذا كان النظام سيتم تصميمه بالتفصيل على إحتياجات الوحدة أم سيتم شراء النظام من مكاتب خبرة علمية، وتحديد من يقوم بتقييم الوظائف.

2- اختيار طريقة تقييم الوظائف: مثلاً الترتيب، مقارنة العوامل، الدرجات، النقط .

3- وضع ملامح خطة التقييم: مثلاً تحديد الوظائف المطلوبة للتقييم، وضع الجدول الزمني للتنفيذ، تحديد تكلفة التقييم، تعريف العاملين بخطة تقييم الوظائف وأهدافها .

4- التقييم الفعلي للوظائف: وهي تنفي عملية التقييم في ضوء الخطة الموضوعة .

5- تحديد عدد الدرجات: وهي تحديد هيكل الوظائف وهو عبارة عن عدد من الدرجات، وكل درجة تحتوي على عدد من الوظائف .

6- تسعير الدرجات: يتم تسعير كل درجة وتحديد بداية الأجر ونهايته لكل درجة .

7- إدارة نظام الأجور: يتم تنظيم عمليات وضع الأجور والزيادات العامة وتعديل هيكل الوظائف ومعالجة أية مشكلات تطرأ على نظام الأجور .

5:3:1:2 التهديدات الرئيسية في دورة الرواتب والأجور الإلكتروني:

(Romney & Steinbart: 2012) وهي كالاتي:

1- البيانات الرئيسية غير دقيقة أو غير صالحة .

2- الكشف غير المصرح به للمعلومات المهمة .

3- خسارة أو تدمير البيانات .

4- توظيف غير المؤهلين أو غير الأمينين .

5- مخالفة قوانين التوظيف أو الاستخدام .

6- تغييرات غير مصرح بها على البيانات لملف الرواتب .

7- تحديث غير دقيق للبيانات الرئيسية لكشوفات الرواتب .

8- بيانات الوقت والحضور غير دقيقة وغير صحيحة .

9- أخطاء في تجهيز أو إعداد كشوفات الرواتب .

10- السرقة او الاحتيال في توزيع شيكات الرواتب .

11- الفشل في تسديد الدفعات المطلوبة .

12- الدفعات في غير وقتها أو متأخرة .

13- الدفعات تكون غير دقيقة .

4:1:2 مفهوم الرقابة الداخلية:

وتعرف الرقابة الداخلية (الرشيدي 2010) بأنها مجموعة من الوسائل والإجراءات التي تتبناها الإدارة لتمكنها من استغلال موارد الوحدة بكفاية وحمايتها من سوء الاستخدام وضمان دقة القيود المحاسبية وسلامة توجيهها وتتضمن ثلاث أنواع من النظم وهي نظم الرقابة الادارية ونظم الرقابة المحاسبية والمالية ونظم الضبط الداخلي .

وتبدأ الرقابة الداخلية بتقييم المخاطر والتي هي عملية التعرف على المخاطر المتعلقة بتحقيق أهداف الوحدة بشكلٍ عام وتحليلها وتحديد كيفية مواجهتها بشكلٍ ملائم،(المنظمة الدولية للأجهزة الرقابية العليا، 2004) وتشمل التالي :

1- التعرف على المخاطر (المتعلقة بأهداف الوحدة أو المخاطر الشاملة) .

2- تقييم المخاطر من حيث (أهميتها واحتمال تكرارها) .

3- تقييم مدى ميل الوحدة للوقوع في المخاطر.

4- تطوير حلول لمواجهة المخاطر .

1:4:1:2 الرقابة الداخلية في دورة الرواتب والأجور(الدلاهمة، 2008):

تعرف الرقابة بأنها عملية التأكد من أن الإنجازات تتماشى مع الخطط المرسومة، ومعنى ذلك أن يتعرف المدير على الانحرافات المختلفة عن الخطط المرسومة، ثم يحدد الأشخاص الذين تقع عليهم مسؤولية هذه الانحرافات، وأن يعمل على اتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل تصحيح هذه الأوضاع بالشكل الذي يؤدي إلى استمرار تحقيق أهداف النظام بكفاءة وفاعلية، وتتكون عملية الرقابة من المكونات الأساسية التالية:

1- وضع المعايير الرقابية، فعند وضع المعايير الرقابية يجب مراعاة الاتي:

- وضوح الأهداف وتحديدها بدقة، لان المعايير هي ترجمة وتعبير عن الأهداف التي تسعى الخطط لتحقيقها .

- تشمل الرقابة الأعمال التي تقاس بصورة كمية ونوعية .

2- قياس الأداء الفعلي : إن عملية قياس الأداء الفعلي تعتمد على صدق المعايير الموضوعة وقابليتها لقياس العمل المطلوب .

3- مقارنة الأداء الفعلي بالمخطط وتقديم تقرير عن الانحرافات إلى وحدة الرقابة .

4- تصحيح الأخطاء والانحرافات: تتم عملية تصحيح الأخطاء والانحرافات من خلال المقارنة بين النتائج الفعلية والمخططة وهذا هو الهدف من عملية الرقابة .

2:4:1:2 الرقابة على المال العام في الوحدات الحكومية (أحمرو،2003):

وتعرف الرقابة على المال العام بأنها ذلك النظام الفرعي من أنظمة المحاسبة الحكومية الذي يهتم بالرقابة على المال العام .

ممارسة الرقابة على المال العام: تقسم الرقابة على المال العام إلى:

1- الرقابة الخارجية: وهي رقابة السلطة التشريعية على أعمال السلطة التنفيذية، وقد نشأت نَتيجةً لِحَقْ البرلمان في الرقابة على أعمال الحكومة، حيث تشكلت في البداية من البرلمان لجان رقابية، إلا أن النتائج التي كانت تتوصل إليها اللجان محدودة، لأن تلك اللجان لم تكن قادرة على الحصول على المعلومات الكافية وينقصها التخصص والدراية في الشؤون المالية ، وفي التدقيق المحاسبي لدى الأعضاء، كما أن التدقيق والرقابة بحاجة لعمل ميداني أصعب مما يتاح لأعضاء البرلمان، وقد أدى هذا الحال إلى تشكيل جهاز متخصص للرقابة، وقد كان أول ظهور لمثل هذا الجهاز في العصر الحديث في فرنسا عام 1791، ثم تطور هذا المصطلح ليصبح(الرقابة المالية العليا)، بدلاً من الرقابة المالية الخارجية(رقابة السلطة التشريعية)، وكان ذلك بعد نشوء(المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة)، وتشارك في عضوية هذه المنظمة معظم أجهزة الرقابة المالية العليا في دول العالم، وقد أصدرت المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية(INTOSAI) توصيات متعددة حول استقلال أجهزة الرقابة العليا وحول معايير التدقيق والمراجعة على الوحدات الحكومية، وحالياً تتم الرقابة من قبل ديوان المحاسبة .

2 –الرقابة الذاتية (الإدارية): وتمارسها الوحدة الحكومية على نفسها بهدف التعرف إلى أي مدى تم تحقيق النتائج الأساسية لأهدافها، وتقوم الوحدة بذلك باعتبارها المسؤولة الأولى عن عملها، وتمثل الرقابة الذاتية مجموعة من النظم والضوابط التنفيذية التي تضعها الوحدات لتنظيم سير العمل داخلها، ويشمل ذلك النظم الإجرائية والتعليمات والسجلات ونظم المعلومات وخلافها .

3- الرقابة الداخلية: وهي الرقابة التي تباشرها السلطة التنفيذية على أجهزتها التنفيذية، أي على وحداتها المختلفة، وفي معظم الدول فإن وزارة المالية تمارس مثل هذه الرقابة، وقد أطلق أسم الرقابة الداخلية على رقابة السلطة التنفيذية على نفسها، مقابل أسم الرقابة الخارجية للسلطة التشريعية على السلطة التنفيذية، وبهذا تكون الرقابة الداخلية إحدى وظائف الحكومة .

وتتلخص الرقابة الداخلية في أنها تتضمن كافة السياسات والإجراءات والضوابط التي تتبناها إدارة الوحدة لمساعدتها قدر الإمكان في الوصول إلى هدفها في ضمان إدارة الوحدة وكفاءة العمل، والمتضمنة الالتزام بسياسات الإدارة وحماية الأصول ومنع واكتشاف الغش والخطأ ودقة واكتمال السجلات المحاسبية وتهيئة معلومات مالية موثوقة في الوقت المناسب(الحسبان، 2009،ص 56) .

ويرى الباحث بأن الرقابة الداخلية هي مجموعة من الخطط والإجراءات والضوابط التي تتبناها الوحدات في أي قطاع في سبيل حماية أصولها وممتلكاتها ومنع الموظفين من الغش أو التلاعب بها، وتحقيق الاهداف التي تسعى إليها هذه الوحدات .

3:4:1:2 تتمثل الرقابة الداخلية في الوحدات الحكومية بالآتي (الدلاهمة ،2008):

- التأكد من التزام الموظفين بالأنظمة والقوانين .
- التأكد من حسن أداء الموظف وعدم استغلال نفوذه الوظيفي .
- مراعاة الأسس الكفيلة بحسن الأداء .
- تقييم كفاءة الأنشطة والعمليات وفعاليتها في الوحدة .
- اكتشاف الأخطاء ومعالجتها .

4:4:1:2 أهمية وجود الرقابة الداخلية والحاجة لها في الوحدة (الرماحي،2009) :

تنبع أهمية الرقابة الداخلية من خلال تخفيض أثر التهديدات المالية على الوحدات التي تتعرض لها أثناء وجودها والتهديدات المالية هي كالتالي:

1- الكوارث الطبيعية والسياسية .
2- أخطاء في البرمجيات وقصور التجهيزات .
3- الأفعال غير المقصودة .
4- الأفعال المقصودة .

5:4:1:2 أسباب زيادة أهمية نظام الرقابة الداخلية: وتتمثل بالأتي (الحسبان،2013):

1- كبر حجم الوحدات .
2- تفويض السلطات .
3- حماية الموجودات .
4- مواجهة الضعف البشري .
5- حاجة الإدارة لبيانات دورية .
6- خدمة الرقابة الخارجية .

أما الأنشطة الرقابية فهي سياسات وإجراءات موضوعة لمواجهة التهديدات وإنجاز أهداف الوحدة، وحتى تكون الأنشطة الرقابية فعالة فإنها يجب أن تكون ملائمة وذات اختصاصات متناسقة وفق عمليات تخطيط دورية وأن تكون كذلك قليلة التكاليف، شاملة ومعقولة ومتكاملة مع أهداف الوحدة بشكلٍ عام، وحتى يتم ممارسة الأنشطة الرقابية في كافة انحاء الوحدة وعلى مختلف المستويات

وفي كافة الاختصاصات، وهي تشمل مجموعة متنوعة من الضوابط الرقابية الوقائية والكاشفة لنواحي الانحراف (المنظمة الدولية للأجهزة الرقابية العليا، 2004).

6:4:1:2 الرقابة الداخلية على الرواتب والأجور (الرمحي والذيبة ،2011):

إن نظام الرواتب والأجور يحتاج إلى إجراءات قوية للرقابة الداخلية، فالمبلغ الكبير للأجور والحاجة إلى السرعة، والمعالجة الدقيقة للبيانات، إضافة إلى متطلبات الدفع والتوزيع النظامي، والتقارير المطلوبة من قبل الوحدات الحكومية، كل هذه العوامل تدعو إلى إحكام الرقابة الداخلية وتعزيزها، كما أن إجراءات التشغيل وضوابط النظم تعتبر عناصر أساسية ضمن نظام الرقابة الداخلية على الأجور، وعلاوةً على ذلك فإن العوامل التالية تساعد في زيادة فاعلية النظام:

1- تحديد الوقت المعياري لإنجاز كل فعالية أو مهمة عن طريق إتباع مبادئ تخطيط الإنتاج ودراسة الوقت والحركة، ومما يمكن في النهاية من مقارنة الأوقات الفعلية للإنجاز مع الأوقات المعيارية .

2- استعمال موازنة العمل التي توضح الاستخدامات المخططة للقوى العاملة والأجور والتي تعتبر بعد المصادقة عليها بمثابة مقياس للمقارنة مع الموجود الفعلي .

3- استخدام معايير تكلفة العمل التي تقارن مع التكاليف المحققة لتحديد الانحرافات واتخاذ الإجراءات المناسبة بصددها .

4- إنشاء نظام قوي وفاعل للحوافز من شأنه أن يخلق الدافع الذاتي لدى العاملين لتطوير الإنتاج كماً ونوعاً، ويكون منصفاً لكل من العاملين وإدارة الوحدة .

5- تقييم أداء العاملين على فترات دورية باستخدام تقارير الغرض تساعد في إنشاء الرقابة الإدارية.

6- وضع نظام سلوك للعاملين، يتضمن مكافأة العامل المجد ومعاقبة المقصرين والمهملين.

7- وضع سياسات للعمالة تتضمن أصناف العاملين ومؤهلاتهم واعتبارات الجنس والإنتقال من موقع إلى آخر وتغطية الإحتياجات العرضية والموسمية عن طريق إستخدام العمالة الوقتية.

8- الفصل الوظيفي بين وظائف مراقبة الدوام وإعداد قوائم الأجور ودفع مبالغها، كما الأمر يتطلب إعداد تقارير تقدم إلى الإدارة بفترات منتظمة .

ومن أجل زيادة الرقابة على الأجور وتفعيلها يوجد عدد من الإجراءات الرقابية للأجور نجملها بما يلي، (الجزراوي والجنابي ،2009):

1- تخويل المعاملة: إن قائمة الأفراد توفر رقابة مخولة مهمة في نظام الأجور، وتلك القائمة مهمة لمنع أي تلاعب بالأجور من خلال العاملين المعتمدين، حيث تعطي تلك القائمة ترخيص إلى قسم الأجور لتجديد قائمة العاملين والتي يتم مقارنتها مع قوائم الوقت .

2- فصل الوظائف: إن وظيفة تسجيل الوقت يجب أن تكون بمعزل عن وظيفة الأفراد حيث أن القسم الأخير يوفر معلومات متعلقة بتحديد معدل الأجر لساعات العاملين المعتمدة والتي تتحدد ضمن نطاق الخبرة، صنف العاملين، الأقدمية، والاستحقاق، إن المعلومات المذكورة لو تم تقديمها من قبل قسم الإنتاج مباشرةً إلى قسم الأجور فهناك احتمال كبير لتتعرض إلى تلاعب من قبل أحد العاملين لذا ومن أجل توخي الدقة والرقابة فمن الضروري أن تأتي تلك المعلومات من مصدر مستقل كقسم الأفراد .

3- الإشراف: لتجنب بعض تهديد التلاعب بتسجيل الوقت كقيام أحد العاملين بإدخال بطاقة الوقت في الساعة لتثبيت حضور عامل متأخر أو غائب من الضروري أن يقوم المشرف بملاحظة تلك الأفعال في ساعة حضور العمال مع قيامه بتسوية قوائم الوقت مع الحضور الفعلي للعمال.

4- السجلات المحاسبية: من الضروري مراجعة السجلات الخاصة بنظام الأجور وكالتالي:

- قوائم الوقت، بطاقات العمل، ومستندات الدفع .
- المعلومات المثبتة في دفتر اليومية والتي مصدرها ملخص توزيع الأجور وسجل الأجور .
- حسابات الأستاذ الفرعي التي تحتوي على سجلات العاملين ومختلف حسابات المصاريف .
- حسابات الأستاذ العام، حسابات مراقبة الأجور، النقدية، السلفة .

5- رقابة الوصول: إن رقابة الوصول إلى مصادر المستندات والسجلات في نظام الأجور مهمة جداً وبخاصة إذا ما توفرت سوء النية لأحد الموظفين المسؤولين عن الأجور الذي قد يسيء الاستخدام في عمله من خلال تلاعبه في بطاقات الوقت وبالتالي النتيجة قد تؤدي إلى اختلاسه النقد فضلاً عن التحديد غير الدقيق للأجر الحقيقي .

6- التحقيق المستقل: الأمثلة التالية عبارة عن أساليب رقابة التحقيق المستقل في نظام الأجور:

- التحقيق من الوقت: قبل إرسال بطاقات الوقت إلى قسم الأجور يجب على المشرف التحقق من دقتها وتوقيعها .

- مسؤول الدفع: يقوم بتوزيع الشيكات بصورة مستقلة وبدلاً عن المشرف مما يساعد على التحقق من وجود العاملين بصورة فعلية لأن المشرف قد يكون جزء من مشكلة التلاعب من خلال قيامه بتوزيع الشيكات للعاملين غير الموجودين .

- حسابات مراقبة الدائنين: كاتب حسابات الدائنين يتحقق من دقة سجل الأجور قبل تكوين مستند الدفع الذي بموجبه ترسل الاعتمادات إلى حساب السلفة .

- الأستاذ العام: قسم الأستاذ العام يوفر تحقيقاً شاملاً من خلال تسوية ومقارنة ملخص توزيع الأجور ومستند الدفع .

7:4:1:2 معالجة التهديدات في دورة الرواتب والأجور تكون كالآتي:

(Romney & Steinbart، 2012):

إن البيانات الرئيسية عندما تكون غير دقيقة أو غير صالحة فالمعالجة لها تكون كالاتي:

1- نزاهة ضوابط معالجة البيانات .

2- تقييد الوصول إلى البيانات الرئيسية .

3- مراجعة لجميع التغييرات لإتقان البيانات .

كما تكون المعالجة للكشف غير المصرح به للمعلومات المهمة كالاتي:

1- وضع ضوابط للوصول .

2- التشفير للبيانات .

أما المعالجة لخسارة أو تدمير البيانات فتكون كالاتي:

- إجراءات إسترداد أو إستعادة النسخ الاحتياطية من الكوارث .

والمعالجة لتوظيف غير المؤهلين أو قليلي الأمانة يكون كالاتي:

1- إجراءات توظيف سليمة، بما في ذلك التحقق من أوراق المتقدمين للوظائف، المهارات، التاريخ الوظيفي للمتقدم .

2- التحقق من المعلومات للسجلات الجنائية المالية لجميع مقدمي الطلبات للتوظيف، والأحكام والعقوبات ذات الصلة .

والمعالجة لانتهاكات قوانين التوظيف أو الاستخدام هي كالاتي:

1- وثائق ومعلومات شاملة للتوظيف، تقييم الأداء، وإجراءات الإقالة .

2- التعليم أو التدريب المستمر على التحديثات والتغييرات في قانون التوظيف أو الاستخدام.

والمعالجة للتغييرات غير المصرح بها لملف الرواتب الرئيسي هي كالاتي:

1- الفصل بين الواجبات، تحديثات البيانات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية، قضايا قسم كشوفات الرواتب فقط لشيكات الرواتب والأجور .

2- وضع ضوابط للوصول أو الدخول لملف الرواتب الرئيسي .

والمعالجة للتحديثات غير الدقيقة للبيانات الرئيسية لكشوفات الرواتب فهي كالاتي:

1- نزاهة ضوابط معالجة البيانات .

2- مراجعة منتظمة لجميع التغييرات لإتقان بيانات كشوفات الرواتب .

والمعالجة لبيانات الوقت والحضور غير الدقيقة وغير الصحيحة هي كالاتي:

1- أتمته جمع البيانات .

2- التوثيق والمصادقة على البيانات للوقت والحضور .

3- الفصل بين الواجبات(مطابقة حساب الوقت والحضور، بطاقات وسجلات الوقت والحضور)

4- المراجعة الإشرافية لبيانات الوقت والحضور .

والمعالجة للتهديدات في تجهيز أو إعداد كشوفات الرواتب هي كالاتي:

1- سلامة الرقابة في معالجة البيانات: مثل مراقبة مجاميع الدفعة عبر سجل كشوفات الرواتب القديمة، واستخدام ومتابعة حساب شيكات الرواتب غير المصروفة .

2- المراجعة الرقابية على سجل كشوفات الرواتب وغيرها من التقارير .

3- إصدار بيانات الدخل للموظفين .

4- مراجعة المبادئ التوجيهية واللوائح والتشريعات الخاصة بالوحدات الحكومية لضمان التبويب السليم للعمال كالموظفين أو المتعاقدين .

والمعالجة للسرقة أو الاحتيال في توزيع الشيكات هي كالاتي:

1- فرض القيود والتضييق على الوصول الفعلي إلى شيكات الرواتب الفارغة ووضع ألية التوقيع على الشيكات .

2- تقييد الوصول إلى الحساب الجاري للرواتب .

3- الترقيم المسبق والمحاسبة الدورية لجميع شيكات الرواتب، ومراجعة جميع معاملات الإيداع المباشر للحساب الجاري .

4- يستلزم أن تكون الوثائق والبيانات التي تدعم كشوفات الرواتب سليمة .

5- إستخدام مجموعة فحص لحساب الشيكات منفصلة عن كشوفات الرواتب، الإحتفاظ بصندوق النقدية (النثرية) .

6- الفصل بين الواجبات (مقابلة أمين الصندوق للحسابات واجبة الدفع، توزيع شيكات العقود المؤقتة (الوقتية)، مطابقة وفحص مستقل لحسابات شيكات الرواتب) .

7- فرض قيود على الوصول إلى قاعدة البيانات الرئيسية لكشوفات الرواتب .

8- التحقق من هوية جميع الموظفين أو العاملين الذين يتلقون شيكات الرواتب .

9- إعادة وإيداع شيكات الرواتب التي لم يطالب بها ولم تستلم، والتحقيق في قضية الشيكات المعادة والسبب.

ومعالجة عدم تحويل الدفعات المطلوبة للضريبة والاقتطاعات الاخرى هي كالاتي:

1- تصميم نظام لجعل الدفعات المطلوبة وفق التوجيهات واللوائح والتشريعات الحالية إلى دائرة الضريبة والوحدات الحكومية الأخرى .

2- ومعالجة الدفعات للضرائب والاقتطاعات الأخرى في غير وقتها تكون نفس المعالجة للفقرة التي قبلها .

ومعالجة الدفعات غير الدقيقة للضرائب والاقتطاعات الاخرى هي كالآتي:

1- معالجة رِقابية نزيهة وأمينة .

2- مراجعة وفحص للتقارير الإشرافية .

3- مراجعة وفحص الموظف لقوائم وبيانات الإيرادات والمصروفات .

5:1:2 وحدات القطاع العام في المملكة الأردنية الهاشمية (أحمرو، 2003):

يتكون البناء التنظيمي للإدارة العامة في الأردن من ثلاث فئات وهي :

– الحكومة المركزية أو السلطة المركزية أو الإدارة المركزية: وهي الوحدات التي تتمثل في جلالة الملك ومجلس الوزراء ورئاسة الوزراء والدوائر المركزية المرتبطة بها .

– الوحدات العامة ذات الاستقلال المالي والإداري: وهي الوحدات التي تنشأ عن برامج الخصخصة التي تتبعها الحكومة لبعض وحداتها أو الدمج أو إلغاء بعضها في ضوء التوجه الحكومي نحو تنفيذ خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي في المملكة، وتشمل هيئة الأوراق المالية وهيئة تنظيم قطاع الاتصالات وغيرها من الوحدات .

– وحدات الإدارة المحلية: وهي التي تقوم على المشاركة والتعاون بين السلطات المحلية والمركزية، وتشمل أمانة عمان الكبرى والبلديات والمجالس القروية .

2:2 الدراسات السابقة:

1:2:2 الدراسات العربية:

- دراسة ، كلاب ، (2004)، بعنوان " واقع الرقابة الداخلية في القطاع الحكومي / دراسة ميدانية على وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة "

هدفت الدراسة إلى تحليل وتشخيص واقع الرقابة الداخلية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة، ومدى استكمال مقوماتها الإدارية والمالية الأساسية، ومستوى تطبيق ما توفر من هذه المقومات مقارنةً مع النظام المتكامل والفعال للرقابة الداخلية، كما هدفت أيضاً إلى بيان أهمية الرقابة الداخلية في المحافظة على المال العام، وتحديد الأسباب والمعوقات الرئيسية التي تحول دون تطبيق وتطوير نظم رقابة داخلية جيدة بوزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، وقد ركزت الدراسة على استطلاع رأي الموظفين الرقابيين العاملين بدوائر الرقابة الداخلية بوزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة بإعتبارهم أكثر الفئات الوظيفية تماساً مع هذا الواقع، وقد تم ذلك من خلال تطوير استبانة لهذا الغرض، كما تم الاستعانة بالأبحاث والدراسات والتقارير الرسمية والصحفية والمقابلات الشخصية لتأكيد نتائج البحث، وقد توصلت الدراسة إلى وجود ضعف في مستوى تطبيق المقومات الأساسية للرقابة الداخلية بوزارات السلطة الفلسطينية، وهو ما انعكس في ضعف نظم الرقابة الداخلية عن تحقيق الأهداف المنوطة بها، كما خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي من شأنها تقوية ودعم نظم الرقابة الداخلية بوزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بما يمكنها من تحقيق الأهداف المنوطة بها بأقصى كفاءة ممكنة .

– دراسة ، حسين ، وآخرون ، (2005) ، بعنوان " إستخدام برنامج EXCEL في إعداد نظام معلومات محاسبي لاحتساب رواتب منتسبي جامعة تكريت "

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية نظام الرواتب والأجور، وأهمية إستخدام برامج الحاسوب وخصوصاً برنامج إكسل، في إعداد نظم معلومات محاسبية لإحتساب رواتب يؤدي إلى توفير الوقت والجهد وقلة الأخطاء المحاسبية، فضلاً عن توفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب لغرض الإستفادة منها، وتأتي أهمية الدراسة من الحاجة إلى إعداد نظام معلومات محاسبي إلكتروني لإحتساب رواتب منتسبي جامعة تكريت يتناسب مع المتغيرات التي تطرأ على الرواتب، وهدفت الدراسة إلى تطبيق النظام المحوسب لأهميته في إعداد الرواتب، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال الرجوع إلى المصادر المكتبية، وكذلك تم الاعتماد على المنهج التطبيقي من خلال تطبيق البرامج المعدة في الجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن إستخدام الحاسب الإلكتروني في مجالات تحليل وتصميم نظم المعلومات قد ساهم في تسهيل عمل المحاسب وإعطائه فرصة لأن يصبح مديراً للمعلومات وخبيراً في النظم المحاسبية من حيث تحليلها وتصميمها، وكذلك إن إعداد نظام محاسبي إلكتروني لإحتساب الرواتب يؤدي إلى توفير الوقت والجهد وقلة الأخطاء المحاسبية أثناء عملية الاحتساب، وكذلك أوصت الدراسة إلى ضرورة إستخدام المحاسبين للحاسبات الإلكترونية في مجال تحليل وتصميم النظم المحاسبية لأن ذلك يوفر الوقت والجهد، وكذلك أوصت بتطوير مهارات المحاسبين في إستخدام برامج التطبيقات الإلكترونية وخصوصاً برنامج إكسل .

- دراسة ، النوايسة ، والعقدة ، (2007) ، بعنوان " العوامل المساعدة في اكتشاف الأخطاء والغش : دراسة تطبيقية من وجهة نظر مدققي ديوان المحاسبة"

تهدف الدراسة إلى التعرف على العوامل المساعدة في اكتشاف الأخطاء والغش من وجهة نظر مدققي ديوان المحاسبة، وذلك من خلال تحليل متغيرات الدراسة البالغ عددها سبعة متغيرات مستقلة، وتقديم توصيات حول رفع مستوى أداء ديوان المحاسبة، ولتحقيق اهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم تصميم استبانة تتكون من جزأين، وذلك بعد الرجوع إلى الدراسات السابقة ومعايير التدقيق الدولية وقانون ديوان المحاسبة، وتكونت العينة النهائية والمعتمدة لأغراض الدراسة من(125) مدققاً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من أصل (396) مدققاً حتى نهاية سنة 2005، وتوصلت الدراسة إلى أن أعلى نسبة تأثير تعود لمتغير الاستقلالية المالية والإدارية (79.6%)، في حين كانت أدنى درجة تأثير (74.6%) تعود لمتغير دعم الإدارة العليا لديوان المحاسبة، سَواءً أكانت السلطة التشريعية أم التنفيذية ، وقد اختتمت الدراسة ببعض التوصيات الموجهة إلى ديوان المحاسبة والمدققين أنفسهم بهدف تحسين الأداء.

- دراسة نهنوش ، (2010) ، بعنوان " أثر بيئة الرقابة الداخلية على تحقيق أهداف التغيير التنظيمي لمنظمات القطاع العام في الأردن "

هدفت الدراسة إلى قياس أثر بيئة الرقابة الداخلية على تحقيق أهداف التغيير التنظيمي في وحدات القطاع العام في الأردن، حيث تم اختبار العلاقة بين مكونات بيئة الرقابة الداخلية لوحدات القطاع العام في الأردن، وتحسين رضا كل من الموظفين ومتلقي الخدمة، ولهذا الغرض تم تصميم أداة القياس من استبانتين خصصت الأولى للموظفين والثانية لمتلقي الخدمة ولمختلف الوحدات موضع الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من وحدات القطاع العام في الأردن، حيث تم اختيار ثلاث وزارات لأغراض الدراسة، وتم اختيار العينة من مجمل عدد الموظفين في الوحدات

المختارة والبالغ عددها (1251) موظفاً وبطريقة العينة العشوائية، حيث بلغ حجم العينة من الموظفين (303) وكذلك كان نفس العدد من العينة من متلقي الخدمة، وكانت أهم النتائج هي إن درجة الاهتمام بعناصر بيئة الرقابة الداخلية في الوحدات موضوع الدراسة متباينة، فكانت درجة الاهتمام بعنصر الهيكل التنظيمي قد احتلت المرتبة الأولى، وكما كانت أهم التوصيات للدراسة هي ضرورة الاهتمام بالرقابة الداخلية وتعزيز مفهوم بيئة الرقابة الداخلية والاهتمام بمكوناتها .

- دراسة خصاونه ، (2010) ، بعنوان " تقييم إجراءات الرقابة الحكومية في ضوء تطبيق الحكومة الإلكترونية : دراسة ميدانية على ديوان المحاسبة في المملكة الأردنية الهاشمية .

تهدف الدراسة إلى التعرف على إجراءات ديوان المحاسبة في المملكة الأردنية الهاشمية في ضوء تطبيق الحكومة الإلكترونية، حيث تتطرق الدراسة إلى مجموعة من الإجراءات والخطوات المقترحة للرقابة الحكومية والتي تشتمل على إجراءات التخطيط للعملية الرقابية الحكومية، وتصميم نموذج لتنفيذ عملية الرقابة الحكومية، وإجراءات تحديد مجالات الرقابة الحكومية، وإجراءات لتنفيذ عملية الرقابة الحكومية في مجال الأنظمة الإلكترونية، وقد كانت أداة الدراسة هي الاستبانة والتي من خلالها تم جمع البيانات، كما تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) للتحليل الإحصائي للبيانات التي تم الحصول عليها من العينة، وقد كانت أهم التوصيات للدراسة هي أنه لا يتوفر لدى ديوان المحاسبة إجراءات رقابية ملائمة تشتمل على إجراءات التخطيط للعملية الرقابية الحكومية ولا يوجد كذلك تصميم نموذج لتنفيذ عملية الرقابة الحكومية وكذلك لا يوجد إجراءات تحديد مجالاتها وإجراءات تنفيذ عملية الرقابة الحكومية في مجال الأنظمة الإلكترونية، كما توصلت الدراسة إلى أهم التوصيات وهي أن يولي ديوان المحاسبة اهتمام أكبر في الرقابة الحكومية في ضوء تطبيق الحكومة الإلكترونية من خلال تحديد مفهوم لرقابة ديوان المحاسبة، كما

يجب على ديوان المحاسبة الاهتمام بوضع توفير أدلة تدقيق ملائمة للرقابة الحكومية في البيئة للحكومة الإلكترونية .

- **دراسة أبو كميل ، (2011) ، بعنوان " تطوير أدوات الرقابة الداخلية لهدف حماية البيانات المعدة إلكترونياً – دراسة تطبيقية "**

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطور أدوات الرقابة الداخلية بهدف حماية البيانات المعدة إلكترونياً في المصارف العاملة في قطاع غزة، والتعرف على أهم المشاكل والتهديدات التي أوجدها إستخدام النظم الإلكترونية، وأهم أنواع تلك النظم هي تلك النظم المطبقة في المصارف الفلسطينية، ومن خلال الدراسات السابقة والأبحاث العلمية في هذا المجال تم التعرف على واقع النظم الإلكترونية المطبقة في مصارف قطاع غزة، وأهم الوسائل والإجراءات الرقابية في ظل النظم الإلكترونية في هذه المصارف، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الوصول لنتائج الدراسة، حيث تم توزيع استبانة على المصارف العاملة في قطاع غزة، وتم إستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها أنه تتحدد التهديدات التي تواجه نظم الرقابة الداخلية في النظم الإلكترونية في اشتراك أكثر من موظف في كلمة السر، وكذلك إن إدارة المصارف تطبق إجراءات رقابية صارمة ومشددة في عملية إدخال وتشغيل واستخراج البيانات والمعلومات في ظل النظم الإلكترونية، كما كانت أهم التوصيات هي ضرورة قيام سلطة النقد بصفتها الجهة المخولة بالرقابة على المصارف في قطاع غزة بوضع مجموعة إجراءات رقابية إلكترونية تلزم المصارف العاملة في قطاع غزة بإتباعها وتعاقب كل من يخالف تلك الإجراءات .

- دراسة ، غنيمات ، وصيام ، (2011) ، بعنوان " العوامل المؤثرة في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية"

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية، والوقوف على أهم المعوقات أو المحددات التي تحد من فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية وتطورها في الوزارات الأردنية، لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، قام الباحثان بتصميم استبانة، ثم توزيعها على المديرين والعاملين في أجهزة الوزارات الممثلة لعينة الدراسة، ومن أهم نتائج الدراسة أن أكثر العوامل تأثيرًا في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية هو النظام المحاسبي ومكوناته، وأقل العوامل تأثيرًا كان كفاءة العاملين ورقابة الأداء، وأظهرت الدراسة وجود ضعف في تطبيق سياسات اختيار وتعيين موضوعية للعاملين ونقص التدريب الجيد لهم، إضافة إلى ضعف القيادات الإدارية في الوزارات الأردنية، ونقص في دور السلطة التشريعية وهيمنة السلطة التنفيذية عليها، في ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بضرورة أن تولي الحكومة الأردنية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية، المزيد من الاهتمام وذلك من خلال التركيز على المقومات الإدارية والمالية الأساسية المؤثرة في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية، وتفعيل أسس ومعايير الاختيار والتعيين، وتطوير معايير دقيقة لقياس وتقييم الأداء الحكومي .

- دراسة العبيدي ، (2012) ، بعنوان " مخاطر إستخدام نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة وأثرها على فاعلية عملية التدقيق في الأردن "

هدفت الدراسة إلى التعرف على مخاطر إستخدام نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة وأثرها على فاعلية عملية التدقيق في الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة عمان، وتكون مجتمع الدراسة من ثلاث فئات ذات صلة بموضوع الدراسة وهم (المديرون الماليون، والمدققون

الداخليون، والمدققون الخارجيون)، أما عينة الدراسة فيبلغ عدد مفرداتها (203) أفراد تم اختيارهم من مجتمع الدراسة، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات ضمن برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) مثل المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية، والانحدار البسيط والانحدار المتعدد، بالإضافة إلى تحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمخاطر البيئية الخاصة بنظم المعلومات المحاسبية المحوسبة على فاعلية عملية التدقيق في الشركات المساهمة العامة الأردنية، كما كشفت عن وجود أثر لمخاطر الإدخال والتشغيل والمخرجات لنظم المعلومات المحاسبية المحوسبة على فاعلية عملية التدقيق في الشركات المساهمة العامة الأردنية، وقدمت الدراسة عدداً التوصيات منها الإنتباه للمخاطر البيئية الخاصة بنظم المعلومات المحاسبية المحوسبة لكونها تؤثر على فاعلية عملية التدقيق، والإهتمام بإدخال البيانات في نظم المعلومات المحاسبية بشكلٍ سليم وآمن .

– دراسة غنيم ، (2012) ، بعنوان " نظام الرواتب وشؤون الموظفين – بلدية جباليا "

لقد أهتمت الدراسة بتوضيح نظام الرواتب وشؤون الموظفين في بلدية جباليا، وبيان أن النظام فيها ما زال نظاماً يدوياً بشكلٍ أساسي، وتوضيح أهمية تحويله إلى نظام محوسب يعتمد كلياً على التقنيات الحديثة في جميع عملياته وإجراءاته، وذلك لأهمية نظام الرواتب والأجور، وكذلك هدفت الدراسة إلى توفير الأفراد المهنيين القادرين على التطوير واستخدام الأنظمة المقترحة لنظام الرواتب، وأهمية توفير الوقت والجهد وضمان الأمان والسرية للبيانات، وكذلك أهمية حفظ بيانات الموظفين من التلف والضياع، وبيان المستفيدين من الدراسة، وهم الإدارة العامة لمساعدتهم في اتخاذ القرارات، وكذلك الموظفين بشكل عام، وقد تم إستخدام عدة أساليب في جمع البيانات حول

الدراسة منها (المقابلات الشخصية، جمع الوثائق والمستندات اللازمة، الملاحظة، تسجيل البيانات)، وقد تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات منها عدم تطابق الهيكل التنظيمي مع ما هو موجود بشكل فعلي، كما أوصت الدراسة إلى أن يتم البدء في إتخاذ الخطوات العملية لتنفيذ النظام المقترح إستخدامه في قسم الرواتب، وكذلك توصي الدراسة العمل وبشكل سريع على تطوير نظام الحوافز التشجيعية، وذلك بوضع خطة لتدريب الموظفين العاملين في قسم الرواتب للتدريب على التعامل مع أجهزة الكمبيوتر عن طريق عقد دورات تدريبية لهم، والتدريب على النظام المقترح إستخدامه في قسم الرواتب بشكل خاص .

– دراسة ، طاهر، وتركي ، (2013) ، بعنوان " متطلبات الرقابة الداخلية في ظل الحكومة الإلكترونية "

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية متطلبات الرقابة الداخلية في ظل الحكومة الإلكترونية وذلك من خلال توضيح ما يمر به العالم في الفترة الأخيرة والتي بدأت منذ العقد الأخير من القرن الماضي وحتى اليوم، حيث تعاظم دور التكنولوجيا الحديثة التي لعبت دوراً رئيسياً في إحداث هذه التحولات ومنها التحول إلى الحكومة الإلكترونية، الذي نتج عنه قيام الوحدات الحكومية بتقديم الخدمات والمعلومات عن طريق شبكة الإنترنت إلى المواطنين والجهات المستفيدة بأقل كلفة وأسرع وقت، لمعالجة الكثير من المشاكل التي تعاني منها الوحدات الحكومية البيروقراطية المعقدة التي أصبحت أرضاً خصبة للفساد الإداري والمالي، ونظراً لأهمية الرقابة الداخلية في الوحدات الحكومية في الرقابة على الأموال العامة للدولة وضمان حسن سير العمل، وما للحكومة الإلكترونية وما يرافقها من تطبيق لتكنولوجيا المعلومات من تأثير في كل من خصائص الرقابة الداخلية والحيلولة دون الفصل بين وظائف التصديق على العمليات المالية والحيازة والاحتفاظ بالأصول ووسائلها من حيث استحداث وسائل وأساليب جديدة تسهل عملية الرقابة وإجراءاتها التي أصبحت تؤدى بفاعلية أكبر

وبدقة متناهية وبأقل التهديدات، وسند المراجعة الذي أنعدم وجوده ومكوناتها التي تأثرت هي الأخرى بهذا التحول، أدى ذلك كله إلى ضرورة توافر متطلبات خاصة بالرقابة الداخلية متمثلةً بوجود العنصر البشري المؤهل وإعادة تصميم أنظمة الرقابة الداخلية ووجود ضوابط رقابية للبنية التحتية الأمنية لتخفيف التهديدات وتطوير الضوابط الرقابية العامة والخاصة والمتطلبات القانونية والتشريعية للحد من تلك التأثيرات لكي تتحقق الدقة في العمل الرقابي وتتحقق أهداف الرقابة الداخلية في ظل الحكومة الإلكترونية .

– دراسة ، العبادي ، (2014) . بعنوان " دور نظام الرقابة الداخلية في الوحدات الحكومية الأردنية في ضبط الإنفاق الحكومي/ دراسة ميدانية على الوحدات الحكومية في محافظة جرش "

تهدف الدراسة إلى التعرف على ضوابط نظام الرقابة الداخلية وعلاقتها بضبط الإنفاق الحكومي، وكذلك التعرف على مفاهيم وأنواع وعناصر الرقابة الداخلية، وتحديد مواطن القوة والضعف في نظام الرقابة الداخلية المطبق في الوحدات الحكومية الأردنية ، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة وتوزيعها على عينة مكونة من (50) فرداً من أفراد مجتمع الدراسة المكون من (126) فرد، تم استرداد (45) استبانة، بنسبة (90%) ووجدت واحدة غير قابلة للتحليل، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود دور كبير لانتقاء وتدريب الموظفين الماليين في ضبط الإنفاق الحكومي، حيث بلغت نسبة التأثير حوالي (82%)،وكذلك ضعف في تدريب وتأهيل الموظفين الماليين في الوحدات الحكومية على التشريعات واللوائح المالية، والتدريب على الطرق المحاسبية الحديثة، وعلى ضوء النتائج أوصت الدراسة إيلاء ضوابط الرقابة الداخلية العناية الكافية من أجل ضبط الإنفاق الحكومي والحد من الهدر، وعقد دورات وورش تدريبية للموظفين الماليين لمواكبة التطور، وتعزيز قيم الانتماء والنزاهة، وكذلك تحديد صلاحيات ومرجعيات الإنفاق الحكومي، ووضع الضوابط اللازمة للصرف خارج الموازنة العامة .

2:2:2 الدراسات الأجنبية :

- دراسة , (Haris , 2003) : بعنوان **" Automated Payroll System 4BTL-00-2 "**

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية نظام الرواتب بالنسبة لجميع الموظفين في ماليزيا، وكذلك أهمية تطوير نظام الرواتب، وأن يتم الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات بشكل كامل من قبل الموظفين الإداريين على الرغم من أنها قد استخدمت في حياتهم العملية، وأنهم لا يدركون أن التكنولوجيا المتاحة يمكن أن تجعل أعمالهم أسهل، وهذه الدراسة هدفت أيضاً إلى إدخال طريقة جديدة لنظام حضور الموظفين، وتشتمل هذه الدراسة على تصميم وتطوير البرمجيات لنظام الرواتب والتي تمكن من حساب رواتب الموظفين تلقائياً بحلول نهاية الشهر، وهذا البرنامج أيضاً سوف يكون قادراً على مراقبة حضور الموظفين في مكان العمل، والحفاظ على نظام الرواتب والأجور من التهديدات، وحساب الوقت بدل الضائع للموظفين، ومن أهم النتائج هي أن إستخدام التكنلوجيا له تأثير كبير في تطوير جميع الأنظمة في الوحدات والحفاظ عليها وتقليل الجهد والوقت للموظفين، وكانت أهم التوصيات هي الإهتمام بضرورة إستخدام التكنولوجيا في الأنظمة الحسابية والرقابية وتطويرها .

- دراسة , (Folorunsho , 2006) : بعنوان **"Impact of Automated Accounting System on Payroll Preparation in Some Selected Large - Organisation"**

هدفت الدراسة إلى بيان أثر النظام المحاسبي الآلي على إعداد كشوفات الرواتب في الوحدات الكبيرة وهي وحدة لاغوس ووحدة أوتا في نيجيريا وذلك محاولة لدراسة تأثير النظام المحاسبي الآلي على إعداد كشوفات الرواتب، وقد تم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها

على الوحدات المختلفة الموجودة في لاغوس وأوتا، وقد تم تحليل البيانات عن طريق استخدام المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية، وكذلك تم تحليل التباين باستخدام تحليل(ANOVA)، وكما تم اختبار فرضيات الدراسة، وأظهرت الدراسة أن إستخدام الحوسبة هي أداة فعالة للإتصال وتحقيق الأهداف التنظيمية في الوحدات ومع ذلك كان أغلبية الأشخاص الذي تم توزيع الاستبانة عليهم غير مهتمين ما إذا كان إستخدام الحوسبة والنظم الآلية يقلل من القوى العاملة في الوحدات أم لا، وكذلك أظهرت اختبارات الفرضيات بأن تطبيق برامج الحاسوب الحديثة ليس بالضرورة أن تعمل على حل دائم لمشاكل المحاسبة وتجهيز كشوفات الرواتب في الوحدات، وكذلك إن أسباب وجود التهديدات مثل عمليات الإحتيال والمخالفات وغيرها في العديد من الوحدات قد تعزى إلى بعض الأمور التي لا تتعلق بالتكنولوجيا وتطوير الأنظمة وإنما لوجود تلاعب من قبل البعض في معالجة البيانات المحاسبية، وقد أدى ذلك في كثير من الأحيان إلى خسارة كبيرة في الوحدات، كما كانت التوصيات للدراسة تقوم على أساس النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة .

- دراسة, (Novoselov, 2007): بعنوان " Internal Controls, Collusion , and Hierarchical Structure "

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرقابة الداخلية في الحد من التواطؤ من قبل الموظفين في الوحدات، وكذلك دورها في تخفيض الخسائر غير الملائمة في هذه الوحدات والتي تنتج عن الممارسات الادارية غير السليمة للموظفين والمفاضلة فيما بين المنافع التي تتحقق من تطبيق إجراءات الرقابة الداخلية في الحد من التواطؤ وما بين تكاليف تنفيذها، وقد تم افتراض مجموعة من الفرضيات والمتغيرات التي تتعلق بالدراسة واختبارها، كما تم في هذه الدراسة تحليل نموذجين مختلفين يوضح هذا الاختبار ولمجموعة من الموظفين، وقد تم إجراء هذه الدراسة على احدى

الوحدات في مدينة أوستن في أمريكا، كما أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج وهي بأن للرقابة الداخلية دور في التقليل من التواطؤ من قبل الموظفين إذا كان هنالك للمدراء دور في مراقبة الموظفين ومنعهم من التواطؤ، أما إذا لم يكن دورهم فعال فان تطبيق الرقابة الداخلية ودورها لا يعمل على منع التواطؤ بل أن تكاليف تطبيق الرقابة الداخلية تكون أكبر من المنافع والفوائد التي تنتج عن تطبيقها، كما بينت النتائج أن الهيكل التنظيمي الجيد للوحدة وعملية اختيار موظفين أمينين له دور في التقليل من عملية التواطؤ في الوحدة، كما أوصت الدراسة بالعمل على الاهتمام بتفعيل دور الرقابة الداخلية داخل الوحدات، وكذلك استخدام نظام رقابة داخلية تكنولوجي حديث لمتابعة المعاملات المالية التي يقوم بها الموظفين والتقليل من عملية التواطؤ، وكذلك أوصت الدراسة على ضرورة اختيار المدراء من أهل الخبرة والكفاءة .

- دراسة, (Azeem ,2011): بعنوان " Salary Management System "

هدفت الدراسة إلى تطوير برنامج الرواتب في الوحدة الاكاديمية السويدية وجعل النظام بالكامل مؤتمت بحيث يكون البرنامج قادر على إحتساب الرواتب الشهرية والضرائب والضمان الإجتماعي للعاملين في تلك الوحدة وتقليل التهديدات بإستخدام التكنولوجيا وتقليل الأخطاء التي كانت تحصل في النظام اليدوي، وقد تصميم البرنامج على أساس مبني على صيغ علمية معينة، فقد تم إنشاء ملفات متعلقة بمخرجات النظام والتي تكون لجهات متعددة منها البنك والرقابة الداخلية في ما يتعلق بأخطاء الرواتب وغيرها، والنظام أيضا قادر على حساب الضريبة المستحقة من قبل الوحدة والضمان الإجتماعي وإنشاء الملف الضريبي لمكتب الضرائب، وكذلك تخزين جميع البيانات المتعلقة بالنظام ، وتم التوصل من خلال الدراسة إلى عدة نتائج منها أن استخدام معايير محددة لإنشاء الملفات لنظام الرواتب يعمل على تقليل الأخطاء في الكشوفات، وكذلك يعمل على سهولة

تنظيم كشوفات الرواتب وتسليم الرواتب في الوقت المحدد، والإستنتاج الرئيسي الذي تم التوصل إليه هو أن يتم تزويد المصارف بمعلومات عن الرواتب حتى تكون المصارف قادرة على نقل رواتب الموظفين إلى حسابهم المصرفي، وتقليل الجهد والتكلفة التي كانت في النظام اليدوي، واما أهم التوصيات هي ربط برنامج إدارة الرواتب وتعزيزه بإستخدام برنامج الميزانية في المستقبل، وبرنامج الميزانية سوف يدعم الإدارة عن طريق إستخدام المبالغ بطريقة أفضل مثل نفقات المكاتب ورواتب الموظفين وغيرها .

- دراسة (Suryanto ، 2011) : بعنوان " Design and Analysis : Payroll of Accounting Information System "

هدفت الدراسة إلى التعرف على تصميم وتحليل الرواتب من نظام المعلومات المحاسبية، والتي بدورها تدعم الرقابة الداخلية لحل المشاكل التي تتعلق بتنظيم كشوفات الرواتب، وقد تم الحصول على بيانات الدراسة المستخدمة من الدراسات والكتب والدراسة الميدانية، والدراسات المتعلقة بعملية التصميم والتحليل، وقد تمت الدراسة عن طريق المسح لحقل العينة باستخدام المقابلة، وكانت النتائج التي تم التوصل إليها هي أن الرقابة الداخلية على كشوفات الرواتب باستخدام نظام المعلومات المحاسبية في الوحدة يعمل على حل جميع المشاكل في نظام الرواتب، وبالتالي فإن أي وحدة يمكنها إستخدام نظام معلومات متكامل في إعداد الرواتب، كما أظهرت الدراسة بأنه هناك بعض التهديدات مثل التلاعب في بيانات الحضور والوثائق لا تزال تظهر عند إستخدام النظام اليدوي والبيانات والنسخ الإحتياطية بسيطة، كما أنه هناك تهديد التلاعب في نظام النقد أيضاً، وأن التوصيات للدراسة تعتمد على النتائج التي ظهرت في الدراسة .

- دراسة , (Uusitalo , 2012) : بعنوان "Compensation Committee Composition and CEO Compensation – Finnish Evidence"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية التعويضات ومكوناتها وكذلك مكونات لجنة التعويضات التي تعمل على إعداد وتنظيم هذه التعويضات والحوافز للموظفين، وكذلك دراسة تأثير هذه اللجنة على مستوى ونسبة التعويضات التي تقدم للرئيس التنفيذي في الوحدة، وبينت الدراسة بأنه يتم حساب تعويضات الرئيس التنفيذي باستخدام ثلاث أدوات وهي الراتب الأساسي والتعويض النقدي والتعويض الكلي، كما تم الاعتماد على مجموعة من قوائم البيانات لأحدى الوحدات، وكانت البيانات التي تم استخدامها للمتغيرات المستقلة للدراسة تتراوح ما بين السنوات 2006– 2009، بينما البيانات التي تم استخدامها للمتغيرات التابعة كانت تتراوح ما بين السنوات 2007– 2010 وبعدها تم تحليل البيانات لهذه القوائم، ومن أهم النتائج التي ظهرت في هذه الدراسة هي أن لجنة التعويضات ونسبة المدراء في الوحدة ماعدا الرئيس التنفيذي لها تأثير سلبي على نسبة ومستوى مجموع التعويضات كالراتب الأساسي والتعويضات النقدية للرئيس التنفيذي، ومن أهم التوصيات للدراسة هي تصميم وإعداد نظام للتعويضات يتبع مبدأ العدالة والمساواة وكذلك تكوين لجنة تعويضات جيدة، والإهتمام بتعويضات الرئيس التنفيذي لأن له دور فعال في داخل الوحدة .

- دراسة , (Kaur & Grover , 2012) : بعنوان " Computer Based Payroll System Implementation for E-Governance at Punjab Agricultural University "

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية نظام الرواتب وأنه عملية هامة لكل وحدة وحتى يتم دفع الرواتب والمكافآت بدقة وانتظام وفي الوقت المحدد ومع وجود وحدات كبيرة الحجم فإن فكرة السيطرة على رواتب الموظفين ودفع حساباتهم تكون عملية شاقة جداً، وكذلك هدفت الدراسة إلى

بيان أن نظام الرواتب بإستخدام الحاسوب يهدف إلى إزالة المخاطر عن عمليات تنظيم كشوفات الرواتب وعلاوةً على ذلك فهو أداة قوية لتقليل الوقت والجهد المستغرق في تنظيم الكشوفات وتسهيل المهام المعقدة للموظف وتوفير البيانات بسرعة ودقة حتى تساعد متخذي القرارات في عملية اتخاذ القرارات والتخطيط، وكذلك يسهل هذا النظام الوصول إلى البيانات المتعددة للموظفين بسهولة ويجعل عملية إعداد الرواتب منتظمة وصحيحة ويتم من خلالها تنظيم الكشوفات للرواتب خطوةً بخطوة وبتعليمات واضحة من إضافة موظف جديد إلى إعداد الكشوفات وصرف الرواتب للموظفين، وقد أجريت هذه الدراسة في جامعة البنجاب الحكومية الزراعية وتم استخدام الاسلوب التجريبي بتطبيق النظام في الجامعة المذكورة، وقد توصلت الدراسة إلى أن الحاسوب عند استخدامه في نظام الرواتب وتنظيم الكشوفات يكون قادراً على الحفاظ على سجل بيانات الموظف وبما في ذلك الأجور والبدلات والخصومات والضرائب وعلى أساس شهري بحيث يعكس بيانات متوفرة عن شهر كامل فصاعداً، الأمر الذي يجعل جميع البيانات تكون جيدة، كما أوصت الدراسة أن يتم تطوير وتصميم قاعدة البيانات بإستخدام النظم الإلكترونية، وأن نظام الرواتب المقترح والذي يستند إلى استخدام الحاسوب سيكون مفيداً حيث أنه سيوفر بيئة عمل سهلة للموظفين وهو يزيد أيضاً من أمن المعلومات المالية ويقلل من التهديدات لنظام الرواتب .

-دراسة ، (Anomah ، 2013) : بعنوان " Evaluating Internal Controls in a Computerized Works Environment – a Risk to Audit Professionals and a Challenge to Accountancy Training Providers "

هدفت الدراسة إلى تقييم الرقابة الداخلية في بيئة العمل المحاسبي المحوسب، حيث أصبحت تكنولوجيا المعلومات والحاسوب جزءاً لا يتجزأ من أنظمة المعلومات المحاسبية الحديثة، ومع تلك

التقنيات الحديثة المستخدمة فالتهديدات موجودة، وذلك نظراً للمستوى العالي من نقاط الضعف للنظام المحوسب، فيجب أن يكون التركيز الأساسي للإجراءات الرقابية هو في تحديد التهديدات التي تنتج عن الغش والأخطاء، وذلك عن طريق الإستفسارات وإختبار ضوابط الرقابة الداخلية داخل الوحدة وأن يتم الاعتماد على التقارير الداخلية، وأن يتم تحديد المسؤولية في الإحتيال والغش وفقاً للمعايير التنظيمية والقوانين والضوابط، وقد أجريت الدراسة في أحدى الوحدات في منطقة آوسو في غانا، وقد أظهرت الدراسة بأن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من قبل موظفي الوحدات المالية أو في وحدة الرقابة الداخلية ولكافة مراحل العمل وكذلك عملية إصدار التشريعات والقوانين الخاصة بالأمور المالية للوحدات يزيد من كفاءة الموظفين، وقد أوصت الدراسة بأن تقوم وحدات التدريب المعنية بمواكبة التطور وتدريب الموظفين وزيادة مهاراتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ذات الصلة بمجال عملهم لتحسين مهاراتهم المهنية، وكذلك الاهتمام من قبل الوحدات باستخدام نظم المعلومات المحاسبية الآلية في عملها لتسهيل عملية الرقابة الداخلية .

-دراسة ، (Abiola ،2013) : بعنوان " The Impact of Information and Communication Technology on Internal Controls Prevention and Detection of Fraud "

هدفت الدراسة إلى بيان تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على فعالية الرقابة الداخلية في الكشف عن الغش داخل القطاع المالي في نيجيريا، وقد تم إستخدام الإستبانة كأداة للدراسة وكذلك أسلوب المقابلة للتحقق من أنشطة المدققين الداخليين النيجيريين فيما يتعلق باستخدامهم لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات للوقاية من الإحتيال والكشف عنه، وتم أيضاً إستخدام الجداول المتقاطعة ومعامل الارتباط لتحليل البيانات المالية التي تم الحصول عليها، وكذلك تم الإعتماد

على التحليل الموضوعي للجوانب النوعية، وكانت أهم النتائج التي أظهرتها الدراسة هي أن المدققين الداخليين للحسابات في نيجيريا يعتمدون بشكلٍ كبير على استخدام الأدوات القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الرقابة الداخلية على الأنشطة، وأظهرت النتائج أيضاً أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الرقابة الداخلية هي إيجابية وتوفر للمدققين الداخليين القدرة على كشف الإحتيال الإلكتروني ومنعه من الحدوث عن طريق التدقيق الإلكتروني المستمر، وأن هذه الدراسة الإستطلاعية قامت بتسليط الضوء على تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على فعالية الرقابة الداخلية وعلى استقلالية المدقق الداخلي، ومن أهم التوصيات هي بأن يكون هناك استخدام لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال تخصص المحاسبة وكذلك الإهتمام بإستخدام هذه الأدوات والأساليب التكنولوجية وتطويرها ودراسة المتغيرات على المدققين الداخليين عند استخدامهم لهذه التكنولوجيا في كشف ومنع الإحتيال والغش في الوحدات المالية .

3:2 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

إن أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة يمكن أن يلخص بالتالي:

1 – من حيث هدف الدراسة:

اختلفت أهداف الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية من حيث العلاقة والتأثير وتحديد الأهمية للدراسة، أما الدراسة الحالية فتعنى بالتعرف على أثر الرقابة الداخلية في مواجهة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام في المملكة الأردنية الهاشمية .

2 – من حيث المنهجية:

تعد هذه الدراسة ميدانية استكشافية، للتوصل إلى المفاهيم المرتبطة بأثر الرقابة الداخلية في مواجهة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني، وقد تم الاعتماد على المعلومات التي تم جمعها من عينة الدراسة والتي تخص مشكلة الدراسة وتحليلها ومعرفة النتائج التي تظهر من خلالها.

3 – من حيث بيئة التطبيق:

إن الدراسات السابقة يلاحظ فيها تعدد بيئة التطبيق فقد كانت في البيئة العربية تختلف فيما بينها من حيث الدولة التي طبقت فيها الدراسة وأيضاً من حيث الوحدات وتنوعها فيها، وكذلك الحال بالنسبة للدراسات الأجنبية، أما في الدراسة الحالية فسوف يتم التطبيق على بيئة المملكة الأردنية الهاشمية وخصوصاً بيئة القطاع العام .

الفصل الثالث

منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)

1:3 المقدمة

2:3 منهج الدراسة المستخدم

3:3 مجتمع الدراسة

4:3 عينة الدراسة

5:3 أداة الدراسة

6:3 صدق أداة الدراسة

7:3 ثبات أداة الدراسة

8:3 المعالجة الإحصائية

9:3 إجراءات الدراسة

الفصل الثالث

منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)

1:3 المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى عرض منهجية الدراسة المستخدمة من قبل الباحث وما هو مجتمع الدراسة وما هي الفئات التي يتكون منها، وبيان عينة الدراسة وعدد الوحدات الحكومية التي تم الإعتماد عليها، وأداة الدراسة التي تم من خلالها جمع البيانات من العينة، وكذلك صدق أداة الدراسة وثباتها وإجراءات الدراسة المستخدمة والمعالجات الإحصائية للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة .

2:3 منهج الدراسة المستخدم:

تم إعداد هذه الدراسة من خلال الإعتماد على المنهج الاستكشافي للحصول على المصادر الأولية للدراسة وهي البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة وهو الكادر المحاسبي والرقابي في وحدات القطاع العام في الأردن، وتم إستخدام برنامج التحليل الإحصائي(SPSS) لتحليل بيانات الدراسة، أما المصادر الثانوية للدراسة فتم الاعتماد على المنهج الوصفي والذي جرى فيه المسح المكتبي والإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية العربية منها والأجنبية من أجل بناء الأدب النظري للدراسة والوقوف على أهم الدراسات السابقة التي تعتبر جزءاً مهماً في هذه الدراسة .

3:3 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الوحدات الحكومية التي تخضع لرقابة ديوان المحاسبة والبالغ عددها(224) وحدة وهي على ثلاث فئات، الوحدات الحكومية المركزية والوحدات الحكومية المستقلة ووحدات الإدارة المحلية، وخصوصاً الكادر المحاسبي والرقابي العامل في هذه الوحدات في الأردن, ومنها تم تحديد عينة الدراسة وتم توزيع الاستبانة وهي أداة الدراسة على العينة ومعرفة آراءهم حول المحاور التي شملتها أداة الدراسة، وفئات مجتمع الدراسة بيانها كما في الجدول رقم (3-1) ، (أحمرو، 2015) .

فئات مجتمع الدراسة	العدد
وحدات حكومية مركزية	57
وحدات حكومية مستقلة	67
وحدات الإدارة المحلية	100
المجموع	**224**

الجدول رقم (3-1) فئات مجتمع الدراسة

المصدر: (أحمرو، 2015) .

4:3 عينة الدراسة:

تم الاعتماد على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة تتكون من(90) وحدة حكومية، وهي تمثل نسبة(40%) من وحدات القطاع العام في الأردن، وهذه العينة تضمنت موظفي أقسام الحسابات/شعبة الرواتب والأجور والرقابة الداخلية ومن له علاقة بتنظيم كشوفات الرواتب والأجور في هذه الوحدات الحكومية, وقد تم توزيع أداة الدراسة وهي الإستبانة المصممة من قبل الباحث على العينة بواقع (2) إستبانة لكل وحدة حكومية حيث تم توزيع (180) استبانة، وتم استرداد (174) إستبانة أي ما نسبته (97.7%) من الإستبانات التي تم توزيعها، وعينة الدراسة بيانها كما في الجدول رقم (3–2) وكالتالي:

فئات مجتمع الدراسة	نسبة العينة	العدد
وحدات حكومية مركزية	%65	37
وحدات حكومية مستقلة	%49	33
وحدات الإدارة المحلية	%20	20
المجموع	**%40**	**90**

الجدول رقم (3–2) عينة الدراسة ونسبتها

المصدر: (أحمرو ،2015) .

5:3 أداة الدراسة:

إن أداة الدراسة هي عبارة عن إستبانة قد قام الباحث بتصميمها كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وتحتوي على مجموعة من الأسئلة تغطي المحاور الرئيسية لمشكلة الدراسة، وقد إشتملت الإستبانة على قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: ويتضمن الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة وهي (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، التخصص، عدد سنوات الخبرة، العمر، نوع الوحدة الحكومية، هل تستخدم وحدتكم نظام معلومات محاسبي إلكتروني يتعلق بالرواتب والأجور) .

القسم الثاني: ويتضمن عملية قياس أثر الرقابة الداخلية على التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في القطاع العام في الأردن من خلال خمسة محاور رئيسية تتكون من (50) فقرة.

6:3 صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة وهي الإستبانة وبيان مدى توافقها مع أهداف الدراسة، فقد تم عرضها على مجموعة من الأساتذة الأكاديميين المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال المحاسبة ونظم المعلومات المحاسبية والرقابة الداخلية والتدقيق، حيث قد تم تحكيمها من قبل سبعة محكمين وهم من أعضاء هيئة التدريس في ثلاثة جامعات وتم الأخذ بآرائهم وإضافة بعض الفقرات إلى الإستبانة وحذف البعض الأخر.

7:3 ثبات أداة الدراسة:

تم إستخدام إختبار الإتساق الداخلي كرونباخ ألفا(Cronbach Alpha) لقياس الثبات الداخلي للأداة ومدى التناسق في إجابات عينة الدراسة على كافة الأسئلة في أداة الدراسة، وكانت نتيجة القياس لثبات أداة الدراسة وهي الاستبانة وللمحاور الخمسة كلها مجتمعةً بنسبة (0.959) وهي تعتبر نسبة ممتازة لأنها أعلى من النسبة المقبولة للمقياس وهي (0.60) .

8:3 المعالجة الإحصائية:

بعد الإنتهاء من عملية جمع البيانات من عينة الدراسة، تم إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية(SPSS) من أجل تحليل البيانات، وقد تم إستخدام الأساليب الإحصائية كاستخدام النسب المئوية والتكرارات لوصف المتغيرات الديموغرافية المتعلقة بأفراد العينة من الوحدات الحكومية، وكما تم إستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحليل محاور الإستبانة والإجابة على أسئلة الدراسة ومعرفة الأهمية النسبية لكل فقرة من الفقرات وبيان أهمية العبارات التي وردت فيها.

9:3 إجراءات الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة تم إستخدام المصادر الثانوية لجمع البيانات من خلال المسح المكتبي والإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية العربية منها والاجنبية لبناء الجانب النظري من الدراسة، أما المصادر الاولية والتي تخص الجانب العملي من الدراسة فقد تم الإعتماد على أداة الدراسة وهي الإستبانة التي تم تصميمها من قبل الباحث في جمع البيانات من العينة والتي تحتوي على

مجموعة من المحاور والفقرات، وللإجابة عن أسئلة الدراسة والتي تتكون منها فقرات الاستبانة من قبل أفراد العينة فتم إجراءها وفقاً لمقياس ليكرت Liker Scale الخماسي الرتب، حيث تم منح الدرجات (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) إبتداءاً بالبدائل(موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة والتحليل الإحصائي

1:4 المقدمة

2:4 إختبار ثبات أداة الدراسة

3:4 وصف خصائص العينة وتحليل نتائج الدراسة

1:3:4 على مستوى جميع الوحدات الحكومية

2:3:4 على مستوى الوزارات والدوائر المركزية

3:3:4 على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة

4:3:4 على مستوى وحدات الإدارة المحلية (البلديات/أمانة عمان الكبرى)

الفصل الرابع

نتائج الدراسة والتحليل الإحصائي

1:4 المقدمة :

شمل هذا الفصل عرض وتحليل نتائج ما تم جمعه من بيانات، وذلك على أربعة مستويات، وكذلك عرض نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة وكما يلي:

- المستوى الأول: تحليل النتائج على مستوى جميع الوحدات الحكومية .
- المستوى الثاني: تحليل النتائج على مستوى الوزارات والدوائر المركزية .
- المستوى الثالث: تحليل النتائج على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة .
- المستوى الرابع: تحليل النتائج على مستوى وحدات الإدارة المحلية (البلديات/أمانة عمان الكبرى).

2:4 اختبار ثبات أداة الدراسة :

لقد تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا لقياس مدى ثبات أداة القياس حيث بلغت قيمة الثبات للمحاور الخمسة للأداة = 0.959 وهي نسبة ممتازة كونها أعلى من النسبة المقبولة 0.60، كما أن قيمة الثبات بالنسبة لكل محور هي أعلى من النسبة المقبولة 0.60 والذي بدوره يعكس ثبات الاستبانة (هاشم, 2006)، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (4-1) وكالتالي:

جدول (4-1)

اختبار الثبات لأداة الدراسة

قيمة ثبات الأداة	المحور
0.956	**المحور الأول:** التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام.
0.948	**المحور الثاني:** أسباب وجود التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام .
0.904	**المحور الثالث:** دور الرقابة الداخلية في اكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام .
0.943	**المحور الرابع:** دور الرقابة الداخلية في معالجة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام .
0.943	**المحور الخامس:** الإجراءات الوقائية للرقابة الداخلية في منع حدوث التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكترونية في وحدات القطاع العام .

3:4 وصف خصائص العينة وتحليل نتائج الدراسة : وتم ذلك على المستويات التالية:

1:3:4 وصف خصائص العينة وتحليل نتائج الدراسة على مستوى جميع الوحدات الحكومية:

لقد تم استخراج التكرارات والنسبة المئوية لوصف إجابات العينة على فقرات القسم الأول والقسم الثاني من الاستبانة، وكما يلي:

القسم الأول: الخصائص الديموغرافية:

1) **المسمى الوظيفي:** يبين الجدول رقم (4−2) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4−2)

توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

الفئة: المسمى الوظيفي	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
مدير مالي	15	%8.6
مدير رقابة داخلية	26	%14.9
مدقق داخلي	36	%20.7
محاسب	64	%36.8
أخرى	33	% 19
المجموع	**174**	**%100**

يشير الجدول رقم (4−2) إلى أن نسبة المستجيبين من المدراء كانت 23.5 %، بينما كانت نسبة المدققين 20.7 %، أما المحاسبين فقد كانت نسبتهم هي الأكبر في العينة والتي بلغت نسبتهم 36.8 % وهي ما يزيد عن ثلث العينة، وبينت الردود أن هذه الفئة (المسمى الوظيفي) شملت وظائف أخرى والتي كانت نسبتها 19 %، مثل كتبة حسابات، مدقق بيانات، مسؤول شعبة الرواتب، مسؤول القسم المالي ، مسؤول قسم التدقيق والرقابة المالية، مسؤول قسم الحسابات، مسؤول قسم الرقابة الإدارية، مسؤول قسم المتابعة والتحليل والتدقيق، ويرى الباحث أن هناك توازناً في تنوع الفئات مما يخدم أغراض البحث .

2) **المؤهل العلمي:** يبين الجدول رقم (4-3) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4-3)

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

الفئـة: المؤهل العلمي	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
دبلوم (دون البكالوريوس)	36	%20.7
بكالوريوس	113	%64.9
ماجستير	18	%10.3
دكتوراه	5	%2.9
أخرى	2	%1.2
المجموع	**174**	**%100**

نلاحظ أن غالبية المستجيبين من العينة كانت من حملة البكالوريوس إذ بلغت نسبتهم 64.9%، وهذه النسبة تقارب ثلثي من نسبة المستجيبين الكلية، يليهم حملة الدبلوم (دون البكالوريوس) بنسبة 20.7%، ثم يليهم حملة الماجستير بنسبة 10.3%، ثم حملة الدكتوراه بنسبة 2.9%، والنسبة المتبقية والتي كانت نسبتها 1.2% فقد كانت من المؤهلات العلمية الأخرى مثل مؤهل التوجيهي أو الثانوية العامة وقد كانت في وحدات الإدارة المحلية(البلديات/ أمانة عمان الكبرى)، وبشكلٍ عام يمكن القول أن نسبة الجامعيين في العينة تجاوزت 78% .

3) **التخصص** : يبين الجدول رقم (4-4) تحليل خصائص هذه الفقرة :

جدول (4-4)

توزيع عينة الدراسة حسب التخصص

الفئة: التخصص	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
محاسبة	116	%66.7
إدارة أعمال	18	%10.3
نظم معلومات محاسبة	5	%2.9
علوم مالية ومصرفية	12	%6.9
أخرى	23	%13.2
المجموع	**174**	**%100**

لقد قاربت نسبة حملة تخصص المحاسبة من ثُلثَي المستجيبين بنسبة 66.7%، يليهم حملة إدارة الأعمال بنسبة 10.3%، كما كانت بعدها حملة علوم مالية ومصرفية بنسبة 6.9%، ثم حملة نظم المعلومات المحاسبية بنسبة 2.9%، في حين كانت نسبة 13.2% من التخصصات الأخرى والتي كانت تشمل تخصص دبلوم تجارة، دبلوم نظم معلومات إدارية، دبلوم سكرتارية وإدارة مكاتب، دبلوم تربية، دبلوم أثار إدارة عامة، دبلوم ضريبة دخل ومالية، بكالوريوس حاسوب، بكالوريوس جغرافية، بكالوريوس علوم إدارية، بكالوريوس إقتصاد وإحصاء، بكالوريوس هندسة، بكالوريوس قانون، ماجستير إدارة مالية، دكتوراه قانون إداري، دكتوراه إدارة مالية ، وبشكلٍ عام يمكن للباحث القول أن ما يزيد على 87% من العينة هم من المتخصصين في المحاور المالية والإدارية .

4)**عدد سنوات الخبرة:** يبين الجدول رقم (4–5) تحليل خصائص هذه الفقرة :

جدول (4–5)

توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

الفئة: عدد السنوات	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
1 إلى أقل من 5 سنوات	14	% 8
5 إلى أقل من 10 سنوات	46	%26.4
10 إلى أقل من 15 سنة	37	%21.3
أكثر من 15 سنة	77	%44.3
المجموع	**174**	**%100**

مِنَ الجَدول رقم (4–5) يتضح أن ما نسبته 44.3% من ذوي سنوات خبرة أكثر من 15 عاماً، وبشكلٍ عام كانت نسبة المستجيبين الذين لديهم 5 سنوات فأكثر هي 92%، مما يدل على أن المستجيبين كانوا من ذوي الخبرات .

5)**العمر:** يبين الجدول رقم (4–6) تحليل خصائص هذه الفقرة :

جدول (4–6)

توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الفئة: العمر	تكرار	النسبة
أقل من 25 سنة	1	%0.6
25 إلى أقل من 40 سنة	92	%52.9
40 إلى أقل من 50 سنة	59	%33.9
أكثر من 50 سنة	22	%12.6
المجموع	**174**	**%100**

نلاحظ من الجدول رقم(4−6) أنه كانت نسبة المستجيبين الذين تزيد أعمارهم على 25 سنة هم بنسبة 99.4% من العينة، ونصف العينة تقريباً من الذين أعمارهم بين 25−40 سنة، ويتضح منه أن المستجيبين كانوا من فئة عمرية مرتفعة، ويتفق هذا الجدول مع ما ورد في الجدول رقم (4−5) المتعلق بسنوات الخبرة .

6) نوع الوحدة الحكومية : يبين الجدول رقم(4−7) تحليل خصائص هذه الفترة :

جدول (4−7)

توزيع عينة الدراسة حسب نوع الوحدة الحكومية

الفئة: نوع الوحدة الحكومية	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
وزارات ودوائر مركزية	69	%40
وحدات حكومية مستقلة	65	%37
البلديات / أمانة عمان الكبرى	40	%23
المجموع	**174**	**%100**

نلاحظ أن 40% من العينة يعملون في وزارات ودوائر مركزية، و 37% من العينة يعملون في وحدات حكومية مستقلة، و23% من العينة يعملون في البلديات/أمانة عمان الكبرى، ويعتبر هذا الجدول مؤشراً على تركيز إجابات المستجيبين حسب نوع الوحدة، لأن هناك تماثلاً في الممارسات المالية والمحاسبية حسب كل نوع من الوحدات الحكومية .

7) هل تستخدم وحدتكم نظام معلومات محاسبي إلكتروني يتعلق في الرواتب والأجور؟

يبين الجدول رقم(4-8) تحليل خصائص هذه الفقرة :

جدول (4-8)

توزيع إجابات العينة حسب مدى استخدام نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني في الرواتب والأجور

الفئة	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
نعم	153	%87.9
لا	21	%12.1
المجموع	**174**	**%100**

يتبين من الجدول رقم(4-8) أن 87.9% من العينة تستخدم نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني في تنظيم الرواتب والأجور للوحدة ، أما نسبة 12.1% من العينة أجابوا أن الوحدات التي يعملون فيها لا تستخدم نظام محاسبي إلكتروني، ولدى مراجعة الباحث للوحدات الحكومية أثناء توزيع الإستبانات، علم أن بعض الوحدات تستخدم برنامج EXCEL بدلاً من إستخدامها نظام معلومات محاسبي إلكتروني، وكانت غالبية هذه الوحدات من وحدات الإدارة المحلية(البلديات)، وبعض الوحدات الحكومية المستقلة كما سيظهر في الجداول اللاحقة .

وقد تم تحديد مستوى الموافقة وفقاً لمقياس تحديد الأهمية للمتوسط الحسابي لمحاور الاستبانة وكالتالي :

(المحور)الوسط الحسابي	مستوى الموافقة
1 – 2.32	ضعيف
2.33 – 3.66	متوسط
3.67 – 5	مرتفع

المصدر: (هاشم, 2006) .

القسم الثاني : محاور الإستبانة لجميع الوحدات الحكومية:

لقد تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف إجابات العينة للقسم الثاني من الإستبانة والذي يشمل المحاور الخمسة للإستبانة وكالأتي :

المحور الأول: التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام.

جدول (4-9)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الأول للعينة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1-استخدام الأنظمة والأجهزة الإلكترونية غير المتطورة والتي ليس لها القدرة على تحقيق المهام	3.49	1.213	1	متوسط
2-استخدام أو توظيف أشخاص غير مؤهلين (ذو خبرة قليلة) في مجال تنظيم كشوفات الرواتب والأجور .	3.47	1.293	2	متوسط
3-استخدام أو توظيف أشخاص غير أمينين في مجال تنظيم كشوفات الرواتب والأجور .	3.10	1.492	6	متوسط

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
4-إمكانية الوصول إلى ملفات البيانات من غير القائمين على النظام .	3.17	1.464	5	متوسط
5-استخدام طرق غير سليمة في عملية إدخال وتحديث البيانات والمعلومات لملف الرواتب والاجور .	3.25	1.352	4	متوسط
6-إمكانية التلاعب في ملف بيانات الوقت للحضور والغياب للموظفين .	3.27	1.347	3	متوسط
7-معالجة وتشغيل البيانات والمعلومات بصورة غير سليمة لملف الرواتب والأجور .	3.10	1.417	7	متوسط
8-عدم تطبيق اللوائح والقوانين في إعداد كشوفات الرواتب والأجور.	2.84	1.492	8	متوسط
9-التلاعب في نسب الضريبة أو غيرها من الاقتطاعات عند تحديث ملف الرواتب والأجور.	2.78	1.470	9	متوسط
10-التلاعب بالحسابات البنكية عند صرف الرواتب والأجور للموظف .	2.54	1.433	10	متوسط
المتوسط العام انحرافه المعياري	**3.0993**	**1.18163**		**متوسط**

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 3.0993 يعكس مستوى موافقة متوسط لدى أفراد العينة نحو المحور الأول من الاستبانة، وبالنظر إلى التهديدات العشرة التي شملها هذا المحور نجد أن أعلى خمسة تهديدات إتفق عليها المستجيبون كانت الفقرات(1 ، 2 ، 6 ، 5 ، 4) على الترتيب، مع ملاحظة أن متوسط الإنحراف المعياري فيها جميعاً كان(1.2) مما يشير إلى وجود تباين لا يستهان به بين الإجابات .

المحور الثاني: أسباب وجود التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام :

جدول (4-10)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الثاني للعينة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1-قلة الإهتمام بتحديث وتطوير الأنظمة والأجهزة الإلكترونية لنظام الرواتب والأجور .	3.62	1.209	2	متوسط
2-ممارسات إدارية غير سليمة في التوظيف أو الاستخدام في الوحدات وعدم التركيز على جانب الخبرة والكفاءة .	3.63	1.119	1	متوسط
3-عدم إعطاء جانب النزاهة والأمانة أهمية كبيرة عند الاستخدام أو التوظيف في الوحدات .	3.39	1.251	3	متوسط
4-عدم حيلولة نظام الرقابة الداخلية في منع غير القائمين على النظام بالوصول إلى ملفات البيانات .	3.29	1.295	7	متوسط
5-عدم الإهتمام بإستخدام الطرق السليمة المحددة في إدخال وتحديث البيانات للملف بشكل متعمد أو نتيجة إهمال .	3.35	1.222	4	متوسط
6-ضعف نظام الرقابة الداخلية في عملية توثيق البيانات للحضور والغياب وتسجيلها في ملف الرواتب والأجور.	3.30	1.254	6	متوسط
7-عدم تطبيق الطرق السليمة المحددة لمعالجة وتشغيل البيانات لملف الرواتب والأجور .	3.16	1.269	8	متوسط
8-قلة معرفة القائمين على النظام باللوائح والقوانين الخاصة بتنظيم الرواتب والأجور .	3.31	1.250	5	متوسط
9- عدم الالتزام بالنسب المحددة للاقتطاعات للضريبة أو غيرها نتيجة إهمال أو بشكل متعمد .	2.84	1.305	10	متوسط
10- ضعف نظام الرقابة الداخلية عند صرف الرواتب والأجور وتحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف	2.88	1.322	9	متوسط
المتوسط العام وانحرافه المعياري	**3.2769**	**1.02487**		**متوسط**

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 3.2769 يعكس مستوى موافقة متوسط على المحور أعلاه، كما نلاحظ أن الفقرات(2 ، 1 ، 3 ، 5 ، 8) كانت هي أكثر أسباب وجود

التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام، مع ملاحظة أن متوسط الإنحراف المعياري فيها كان(1.02487) مما يشير إلى وجود تباين لا يستهان به بين الإجابات.

المحور الثالث: دور الرقابة الداخلية في اكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام.

جدول (4-11)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الثالث للعينة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1-قدرة الرقابة الداخلية في التعرف على التهديدات للنظام نتيجة إستخدام الأنظمة والأجهزة غير المتطورة .	3.69	1.018	6	متوسط
2-هناك دور للرقابة الداخلية في تشخيص كفاءة العاملين على الأجهزة والأنظمة من خلال إجراء الاختبارات لهم .	3.43	1.096	10	متوسط
3-إمكانية الرقابة الداخلية في معرفة نزاهة العاملين من خلال تقييم الموظفين واختبارهم.	3.56	1.030	9	متوسط
4-إمكانية الرقابة الداخلية في معرفة واكتشاف الوصول غير المصرح به للبيانات	3.63	0.950	7	متوسط
5-قدرة الرقابة الداخلية في إكتشاف الخلل عند إستخدام طرق غير سليمة في إدخال وتحديث البيانات لملف الرواتب والأجور .	3.75	0.979	4	مرتفع
6-إمكانية الرقابة الداخلية في معرفة التلاعب في ملف بيانات الوقت للحضور والغياب للموظفين .	3.73	1.026	5	مرتفع
7-للرقابة الداخلية دور في معرفة وإكتشاف الخلل عند معالجة وتشغيل البيانات بطرق غير سليمة .	3.76	0.919	3	مرتفع
8-تعمل الرقابة الداخلية على توجيه ومتابعة الموظفين بالالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين .	4.02	0.879	1	مرتفع
9-للرقابة الداخلية دور في معرفة التهديدات نتيجة التلاعب بالنسب للضريبة أو غيرها من الإقتطاعات الأخرى .	3.86	0.898	2	مرتفع

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
10-تقوم الرقابة الداخلية بالعمل على التحقق من الحسابات البنكية للموظف عند تحويل المبالغ عند الصرف .	3.57	1.111	8	متوسط
المتوسط الحسابي وانحرافه المعياري	**3.6995**	**0.72706**		**مرتفع**

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 3.6995 يعكس مستوى موافقة مرتفعة على المحور أعلاه، وأن متوسط الإنحراف المعياري للإجابات كان (0.72706) مما يشير إلى نوع من التقارب في الإجابات، كما يلاحظ أن الفقرات(8 ، 9 ، 7 ، 5 ، 6) كانت الأعلى في الترتيب وكان التباين في كل فقرة منها أقل من(1) بإستثناء الفقرة(6)، وبذلك يمكن القول إن للرقابة الداخلية دور في إكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام .

المحور الرابع: دور الرقابة الداخلية في معالجة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام.

جدول (4-12)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الرابع للعينة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال التوجيه بالعمل على تحديث الأجهزة والأنظمة المستخدمة .	3.72	0.903	5	مرتفع
2. يوجد للرقابة الداخلية دور في المعالجة من خلال العمل على تحديد ضوابط للتوظيف على أساس الكفاءة .	3.47	1.056	10	متوسط
3. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال مراقبة عمل الموظفين ونزاهتهم في إعداد الكشوفات وعدم التلاعب .	3.82	0.916	1	مرتفع

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
متوسط	6	0.985	3.65	4. تعمل الرقابة الداخلية على وضع ضوابط لمنع الوصول غير المصرح به لملفات البيانات وحمايتها .
مرتفع	3	0.929	3.74	5. يوجد للرقابة الداخلية دور في المعالجة من خلال التحقق من سلامة الطرق المستخدمة في إدخال وتحديث البيانات للملف .
مرتفع	2	0.983	3.79	6. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال زيادة الرقابة على توثيق البيانات لملف الحضور والغياب والتحقق من صحتها .
مرتفع	4	0.943	3.74	7. تعمل الرقابة الداخلية على المعالجة من خلال وضع ضوابط رقابية على عملية المعالجة والتشغيل لملف الرواتب والأجور.
متوسط	7	1.007	3.62	8. يوجد للرقابة الداخلية دور في معالجة عدم تطبيق اللوائح والقوانين من خلال إقتراح صيغة تشجع الموظفين للإلتزام بتطبيقها .
متوسط	8	1.002	3.61	9. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال وضع ضوابط رقابية على عملية إدخال النسب وتوثيقها عند تحديث الملفات .
متوسط	9	1.054	3.52	10. الرقابة الداخلية تقوم بالمعالجة من خلال وضع ضوابط حماية على عملية تحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف عند الصرف .
مرتفع		**0.79592**	**3.6677**	**المتوسط الحسابي وانحرافه المعياري**

نلاحظ أن المتوسط العام البالغ 3.6677 يعكس مستوى موافقة مرتفع على المحور أعلاه، كما تبين أن الفقرات(3 ، 6 ، 5 ، 7 ، 1) على التوالي كانت هي الأعلى وفق أراء المستجيبين، أما الإنحراف المعياري لمتوسط الإجابات فكان (0.79592) مما يدل على نوع من الإتفاق بين المستجيبين وأدى ذلك إلى مستوى مرتفع، كما يلاحظ أن الفقرات التي كان الإنحراف

المعياري فيها مرتفع (أكثر من 1) أدت إلى رتبة متأخرة نتيجة عن إنسجام بين الإجابات لتلك الفقرات .

المحور الخامس: الإجراءات الوقائية للرقابة الداخلية في منع حدوث التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكترونية في وحدات القطاع العام.

جدول (4-13)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الخامس للعينة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. تمكن الرقابة الداخلية العمل على التحقق من إستبدال الأنظمة والأجهزة القديمة بأخرى ذات كفاءة أعلى .	3.63	1.068	7	متوسط
2. قيام الرقابة الداخلية بالتأكد من أن عملية إختيار الموظفين للإستخدام تكون وفق ضوابط الكفاءة والخبرة .	3.57	1.090	10	متوسط
3. تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من نزاهة وأمانة الموظفين من خلال العمل على متابعة الموظفين ومراقبتهم .	3.71	1.014	4	مرتفع
4. تمكن الرقابة الداخلية من العمل على وضع أرقام سرية للدخول إلى ملف الرواتب والأجور .	3.65	1.133	6	متوسط
5. تقوم الرقابة الداخلية بوضع ضوابط رقابية على المدخلات للنظام كاستخدام الطرق السليمة في عملية إدخال وتحديث ملف البيانات .	3.63	1.028	8	متوسط
6. تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من البيانات لملف الحضور والغياب وإختبار دقتها قبل إستخدامها وإدخالها إلى ملف البيانات .	3.78	0.951	2	مرتفع
7. تقوم الرقابة الداخلية بالتحقق من إستخدام طرق سليمة عند معالجة وتشغيل البيانات والإلتزام بتطبيقها .	3.71	0.967	3	مرتفع
8. تقوم الرقابة الداخلية بتعريف الموظفين القائمين على النظام بالتعليمات واللوائح والقوانين الصادرة ومتابعة تنفيذها .	3.62	0.999	9	متوسط

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
9. الرقابة الداخلية تعمل على التحقق من عدم التلاعب بالنسب للضريبة أو غيرها من الإقتطاعات والإلتزام بالنسب المحددة .	3.86	0.903	1	مرتفع
10.زيادة إجراءات الرقابة الداخلية على تحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف عند صرف الرواتب والأجور .	3.67	1.039	5	مرتفع
المتوسط العام وانحرافه المعياري	**3.6830**	**0.83162**		**مرتفع**

نلاحظ أن المتوسط العام البالغ 3.683 يعكس مستوى موافقة مرتفعة على المحور أعلاه، وكانت الفقرات الخمس الأعلى ترتيباً هي(9 ، 6 ، 7 ، 3 ، 10) والتي فيها تأكيد على أهمية تلك الفقرات كإجراءات وقائية كفيلة لمنع حدوث التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام، كما يلاحظ أن غالبية الإجابات إمتازت بإنحراف معياري مرتفع(أكثر من 1) مما يشير إلى وجود تفاوت عام بين المستجيبين .

2:3:4 وصف خصائص العينة وتحليل نتائج الدراسة على مستوى الوزارات والدوائر المركزية:

لقد تم استخراج التكرارات والنسبة المئوية لوصف إجابات العينة من الوزارات والدوائر المركزية على فقرات القسم الأول والقسم الثاني من الاستبانة، وكما يلي :

القسم الأول: الخصائص الديموغرافية:

1) **المسمى الوظيفي:** يبين الجدول رقم (4-14) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4-14)

توزيع عينة الدراسة على مستوى الوزارات والدوائر المركزية حسب المسمى الوظيفي

الفئة: المسمى الوظيفي	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
مدير مالي	5	%7.2
مدير رقابة داخلية	10	%14.5
مدقق داخلي	22	%31.9
محاسب	19	%27.5
أخرى	13	%18.9
المجموع	**69**	**%100**

يتضح من الجدول رقم (4-14) أن نسبة المدراء بلغت 21.7%، كما كانت النسبة الأكبر من المستجيبين من العينة هم من المدققين الداخليين في هذه الوحدات الحكومية المركزية والتي بلغت نسبتهم 31.9%، يليها المحاسبون بنسبة 27.5%، كما أن هذه الفئة شملت وظائف أخرى بنسبة 18.9% والتي كانت تشمل مسؤول شعبة الرواتب، ومسؤول قسم المتابعة والتحليل والتدقيق، ومسؤول قسم الرقابة المالية، ومسؤول قسم الرقابة الإدارية، كما يلاحظ أن نسب المستجيبين حسب

المسمى الوظيفي في الوحدات الحكومية المركزية تتقارب إلى حد ما مع تلك الواردة في الوحدات ككل [أنظر الجدول رقم(4−2)] .

2) **المؤهل العلمي:** يبين الجدول رقم (4−15) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4−15)

توزيع عينة الدراسة على مستوى الوزارات والدوائر المركزية حسب المؤهل العلمي

الفئة: المؤهل العلمي	تكرار	نسبة
دبلوم(دون البكالوريوس)	14	%20.3
بكالوريوس	48	%69.6
ماجستير	4	%5.8
دكتوراه	3	%4.3
أخرى	صفر	صفر %
المجموع	**69**	**%100**

يتبين لنا من الجدول رقم (4−15) أن غالبية المستجيبين كانت من حملة البكالوريوس، إذ بلغت نسبتهم 69.6% من العينة والتي تزيد عن ثُلثَي عدد المستجيبين، يليهم حملة الدبلوم (دون البكالوريوس) بنسبة 20.3%، ثم الماجستير بنسبة 5.8%، وثم كانت الدكتوراه بنسبة 4.3%، وبذلك تكون نسبة الجامعيين من المستجيبين بحدود(80%) وهي نسبة مرتفعة، كما يلاحظ أن نسب المستجيبين حسب المؤهل العلمي في الدوائر المركزية تتقارب إلى حد ما مع تلك الواردة في الوحدات الحكومية ككل [أنظر الجدول (4−3)] .

3) **التخصص**: يبين الجدول رقم (4−16) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4−16)

توزيع عينة الدراسة على مستوى الوزارات والدوائر المركزية حسب التخصص

الفئة: التخصص	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
محاسبة	46	%66.7
إدارة أعمال	7	%10.1
نظم معلومات محاسبية	2	%2.9
علوم مالية ومصرفية	صفر	صفر%
أخرى	14	%20.3
المجموع	**69**	**%100**

يتضح لنا من الجدول رقم (4−16) أن نسبة حملة تخصص المحاسبة بلغت 66.7% وهي تقارب ثُلثَي المستجيبين، يليها من حملة التخصصات الأخرى بنسبة 20.3% والتي كانت تشمل تخصص دبلوم ضريبة مبيعات ومالية، ودبلوم تربية، ودبلوم إدارة عامة، وبكالوريوس إقتصاد، وبكالوريوس إحصاء، وبكالوريوس نظم معلومات إدارية، ودكتوراه قانون إداري، أما النسب المتبقية فكانت من حملة إدارة الأعمال بنسبة 10.1%، وتليها نظم المعلومات المحاسبية بنسبة 2.9%، كما يلاحظ وبذلك نجد أن غالبية المستجيبين يحملون تخصصات مالية ومحاسبية وإدارية وهذا يخدم أغراض البحث، كما يلاحظ أن نسب المستجيبين حسب التخصص في الدوائر المركزية تتقارب إلى حد ما مع تلك الواردة في الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول(4−4)] .

4) **عدد سنوات الخبرة:** يبين الجدول رقم (4−17) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4−17)

توزيع عينة الدراسة على مستوى الوزارات والدوائر المركزية حسب عدد سنوات الخبرة

الفئة: عدد السنوات	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
1 إلى أقل من 5 سنوات	5	%7.2
5 إلى أقل من 10 سنوات	16	%23.2
10 إلى أقل من 15 سنة	16	%23.2
أكثر من 15 سنة	32	%46.4
المجموع	**69**	**%100**

يتبين من الجدول رقم (4−17) أن ما نسبته 46.4% هم من ذوي سنوات الخبرة التي تزيد عن 15 سنة، وكانت نسبة المستجيبين الذين لديهم 5 سنوات فأكثر هي 92.8%، مما يدل على أن المستجيبين كانوا من ذوي الخبرات، كما يلاحظ أن نسب المستجيبين حسب سنوات الخبرة في الدوائر المركزية تتقارب إلى حد ما مع تلك الواردة في الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول(4−5)] .

5) **العمر:** يبين الجدول رقم (4−18) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4−18)

توزيع عينة الدراسة على مستوى الوزارات والدوائر المركزية حسب العمر

الفئة: العمر	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
أقل من 25 سنة	صفر	صفر%
25 إلى أقل من 40 سنة	29	%42
40 إلى أقل من 50 سنة	24	%34.8

أكثر من 50 سنة	16	%23.2
المجموع	**69**	**%100**

يتبين من الجدول رقم(4-18) أنه كانت نسبة المستجيبين الذين تزيد أعمارهم على 25 سنة هم بنسبة 100% من العينة، وأقل من نصف العينة تقريباً هم من الذين أعمارهم بين 25-40 سنة، ويتضح منه أن المستجيبين كانوا من فئة عمرية مرتفعة، ويتفق هذا الجدول مع ما ورد في الجدول رقم (4-17) المتعلق بسنوات الخبرة، كما يلاحظ أن نسب المستجيبين حسب العمر في الدوائر المركزية تتقارب إلى حد ما مع تلك الواردة في الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول(4-5)] .

6) هل تستخدم وحدتكم نظام معلومات محاسبي إلكتروني يتعلق في الرواتب والأجور؟

يبين الجدول رقم (4-19) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4-19)

توزيع إجابات العينة على مستوى الوزارات والدوائر المركزية حسب مدى استخدام نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني في الرواتب والأجور

الفئة	تكرار	نسبة
نعم	67	%97.1
لا	2	%2.9
المجموع	**69**	**%100**

يتبين من الجدول رقم(4-19) أن 97.1% من العينة تستخدم نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني في تنظيم الرواتب والأجور ، أما نسبة 2.9% من العينة أجابوا أن الوحدات التي

يعملون فيها لا يستخدمون نظام محاسبي إلكتروني، علماً بأن الباحث لاحظ أن الوحدات الحكومية المركزية جميعها تستخدم نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني، ولم يجد تبريراً لسبب إجابة العينة (لا) في 2.9% من العينة، ويمكن تفسير ذلك بوجود لبس لدى المستجيب، مع ملاحظة وجود إختلاف بين نسب هذه المجموعة مع تلك المتعلقة بالوحدات الحكومية ككل، ويبدو أن هذا الأختلاف ناشئ عن وحدات حكومية من الفئات الأخرى[أنظر الجدول رقم (4-8)].

القسم الثاني: محاور الإستبانة في الوزارات والدوائر المركزية:

لقد تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف إجابات العينة للقسم الثاني من الإستبانة والذي يشمل المحاور الخمسة للإستبانة وكالأتي:

المحور الأول: التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوزارات والدوائر المركزية.

جدول (4-20)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الأول على مستوى الوزارات والدوائر المركزية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. استخدام الأنظمة والأجهزة الإلكترونية غيرالمتطورة والتي ليس لها القدرة على تحقيق المهام .	3.46	1.183	1	متوسط
2. استخدام أو توظيف أشخاص غير مؤهلين (ذو خبرة قليلة) في مجال تنظيم كشوفات الرواتب والأجور .	3.30	1.287	2	متوسط
3. استخدام أو توظيف أشخاص غير أمينين في مجال تنظيم كشوفات الرواتب والأجور .	3.06	1.494	7	متوسط
4. إمكانية الوصول إلى ملفات البيانات من غير القائمين على النظام .	3.14	1.478	6	متوسط

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
متوسط	4	1.342	3.14	5. استخدام طرق غير سليمة في عملية إدخال وتحديث البيانات والمعلومات لملف الرواتب والاجور .
متوسط	3	1.328	3.24	6. إمكانية التلاعب في ملف بيانات الوقت للحضور والغياب للموظفين .
متوسط	5	1.427	3.14	7. معالجة وتشغيل البيانات والمعلومات بصورة غير سليمة لملف الرواتب والأجور .
متوسط	8	1.499	2.93	8. عدم تطبيق اللوائح والقوانين في إعداد كشوفات الرواتب والأجور.
متوسط	9	1.502	2.91	9. التلاعب في نسب الضريبة أو غيرها من الإقتطاعات عند تحديث ملف الرواتب والأجور.
متوسط	10	1.426	2.71	10. التلاعب بالحسابات البنكية عند صرف الرواتب والأجور للموظف .
متوسط		**1.20019**	**3.1042**	**المتوسط العام انحرافه المعياري**

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 3.1042 يعكس مستوى موافقة متوسطة لدى أفراد العينة نحو المحول الأول من الاستبانة، وهذه النتيجة تتقارب مع تلك المتعلقة بالمحور الأول على مستوى جميع الوحدات الحكومية[الجدول (4–9)]، علماً بأن يوجد بعض الإختلافات في ترتيب التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني على مستوى الوحدات الحكومية المركزية وتلك على مستوى الحكومة ككل .

المحور الثاني: أسباب وجود التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوزارات والدوائر المركزية .

جدول (4-21)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الثاني على مستوى الوزارات والدوائر المركزية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1.قلة الإهتمام بتحديث وتطوير الأنظمة والأجهزة الإلكترونية لنظام الرواتب والأجور .	3.58	1.156	1	متوسط
2.ممارسات إدارية غير سليمة في التوظيف أو الاستخدام في الوحدات وعدم التركيز على جانب الخبرة والكفاءة .	3.39	1.088	2	متوسط
3.عدم إعطاء جانب النزاهة والأمانة أهمية كبيرة عند الاستخدام أو التوظيف في الوحدات .	3.23	1.238	3	متوسط
4.عدم حيلولة نظام الرقابة الداخلية في منع غير القائمين على النظام بالوصول إلى ملفات البيانات .	3.10	1.250	7	متوسط
5.عدم الإهتمام بإستخدام الطرق السليمة المحددة في إدخال وتحديث البيانات للملف بشكل متعمد أو نتيجة إهمال .	3.18	1.180	4	متوسط
6.ضعف نظام الرقابة الداخلية في عملية توثيق البيانات للحضور والغياب وتسجيلها في ملف الرواتب والأجور .	3.12	1.246	6	متوسط
7.عدم تطبيق الطرق السليمة المحددة لمعالجة وتشغيل البيانات لملف الرواتب والأجور .	3.03	1.272	8	متوسط
8.قلة معرفة القائمين على النظام باللوائح والقوانين الخاصة بتنظيم الرواتب والأجور .	3.12	1.243	5	متوسط
9.عدم الالتزام بالنسب المحددة للاقتطاعات للضريبة أو غيرها نتيجة إهمال أو بشكل متعمد .	2.97	1.306	9	متوسط
10.ضعف نظام الرقابة الداخلية عند صرف الرواتب والأجور وتحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف	2.87	1.271	10	متوسط
المتوسط العام وانحرافه المعياري	**3.1601**	**1.03639**		**متوسط**

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 3.1601 يعكس مستوى موافقة متوسطة على المحور أعلاه، كما نلاحظ بأن هذه النتيجة تتقارب مع تلك المتعلقة بالمحور الثاني على مستوى جميع الوحدات الحكومية[أنظر الجدول رقم(4-10)]، علماً بأنه يوجد بعض الإختلافات في الترتيب لأسباب وجود التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور على مستوى الوحدات الحكومية المركزية وتلك على مستوى الوحدات الحكومية ككل، كما يلاحظ أن متوسط الإنحراف المعياري للفقرات أعلاه كان (1.03639) مما يشير إلى وجود تباين لا يستهان به بين الإجابات.

المحور الثالث: دور الرقابة الداخلية في اكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوزارات والدوائر المركزية .

جدول (4-22)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الثالث على مستوى الوزارات والدوائر المركزية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1.قدرة الرقابة الداخلية في التعرف على التهديدات للنظام نتيجة إستخدام الأنظمة والأجهزة غير المتطورة .	3.58	0.914	6	متوسط
2.هناك دور للرقابة الداخلية في تشخيص كفاءة العاملين على الأجهزة والأنظمة من خلال إجراء الاختبارات لهم .	3.29	1.059	10	متوسط
3. قدرة الرقابة الداخلية في معرفة نزاهة العاملين من خلال تقييم الموظفين واختبارهم.	3.49	1.009	8	متوسط
4. قدرة الرقابة الداخلية في معرفة وإكتشاف الوصول غير المصرح به للبيانات	3.54	0.979	7	متوسط
5.قدرة الرقابة الداخلية في إكتشاف الخلل عند إستخدام طرق غير سليمة في إدخال وتحديث البيانات لملف الرواتب والأجور .	3.75	1 .035	4	مرتفع

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
6.إمكانية الرقابة الداخلية في معرفة التلاعب في ملف بيانات الوقت للحضور والغياب للموظفين .	3.62	1.107	5	متوسط
7.للرقابة الداخلية دور في معرفة وإكتشاف الخلل عند معالجة وتشغيل البيانات بطرق غير سليمة .	3.81	0.912	3	مرتفع
8.تعمل الرقابة الداخلية على توجيه ومتابعة الموظفين بالالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين .	4.03	0.766	1	مرتفع
9.للرقابة الداخلية دور في معرفة التهديدات نتيجة التلاعب بالنسب للضريبة أو غيرها من الإقتطاعات الأخرى .	3.91	0.870	2	مرتفع
10.تقوم الرقابة الداخلية بالعمل على التحقق من الحسابات البنكية للموظف عند تحويل المبالغ عند الصرف .	3.32	1.157	9	متوسط
المتوسط الحسابي وانحرافه المعياري	**3.6340**	**0.72674**		**متوسط**

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 3.6340 يعكس مستوى موافقة متوسطة على المحور أعلاه، كما نلاحظ بأن هذه النتيجة تتقارب مع تلك المتعلقة بالمحور الثالث وعلى مستوى جميع الوحدات الحكومية[أنظر الجدول رقم(4−11)]، حيث أن متوسط الإنحراف المعياري لإجابات المستجيبين كان (0.72674) وهو أقل من (1) وهذا يشير إلى نوع من التقارب في الإجابات، وكما يلاحظ بأن الفقرات(8 ، 9 ، 7 ، 5 ،6) كانت الأعلى في الترتيب وكان التباين في كل فقرة منها أقل من(1) بإستثناء الفقرتين(5 ، 6) وبذلك يمكن القول إن للرقابة الداخلية دور في إكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوحدات المركزية .

المحور الرابع: دور الرقابة الداخلية في معالجة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوزارات والدوائر المركزية .

جدول (4−23)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الرابع على مستوى الوزارات والدوائر المركزية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال التوجيه بالعمل على تحديث الأجهزة والأنظمة المستخدمة .	3.59	0.960	3	متوسط
2. يوجد للرقابة الداخلية دور في المعالجة من خلال العمل على تحديد ضوابط للتوظيف على أساس الكفاءة .	3.33	0 .995	9	متوسط
3. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال مراقبة عمل الموظفين ونزاهتهم في إعداد الكشوفات وعدم التلاعب .	3.70	0.928	1	مرتفع
4. تعمل الرقابة الداخلية على وضع ضوابط لمنع الوصول غير المصرح به لملفات البيانات وحمايتها .	3.51	1.009	7	متوسط
5. يوجد للرقابة الداخلية دور في المعالجة من خلال التحقق من سلامة الطرق المستخدمة في إدخال وتحديث البيانات للملف .	3.57	0.962	5	متوسط
6. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال زيادة الرقابة على توثيق البيانات لملف الحضور والغياب والتحقق من صحتها .	3.62	0.956	2	متوسط
7. تعمل الرقابة الداخلية على المعالجة من خلال وضع ضوابط رقابية على عملية المعالجة والتشغيل لملف الرواتب والأجور.	3.58	0.911	4	متوسط
8. يوجد للرقابة الداخلية دور في معالجة عدم تطبيق اللوائح والقوانين من خلال إقتراح صيغة تشجع الموظفين للإلتزام بتطبيقها .	3.51	1.120	8	متوسط

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
9. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال وضع ضوابط رقابية على عملية إدخال النسب وتوثيقها عند تحديث الملفات .	3.52	1.079	6	متوسط
10. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال وضع ضوابط حماية على عملية تحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف عند الصرف .	3.26	1.080	10	متوسط
المتوسط الحسابي وانحرافه المعياري	**3.5188**	**0.84196**		**متوسط**

نلاحظ أن المتوسط العام البالغ 3.5188 يعكس مستوى موافقة متوسط على المحور أعلاه، كما تبين أن الفقرات(3 ، 6 ، 1 ، 7 ، 5) على التوالي كانت هي الأعلى وفق إجابات المستجيبين، والإنحراف المعياري لمتوسط هذه الإجابات كان(0.84196) وهو يتفق تقريباً مع ما جاء بالمحور الرابع على مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4−12)] وذلك من ناحية الأهمية للفقرات وترتيبها مع وجود بعض الإختلاف في الفقرتين(1 ،5) من ناحية الأهمية.

المحور الخامس: الإجراءات الوقائية للرقابة الداخلية في منع حدوث التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوزارات والدوائر المركزية .

جدول (4−24)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الخامس على مستوى الوزارات والدوائر المركزية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. تمكن الرقابة الداخلية العمل على التحقق من إستبدال الأنظمة والأجهزة القديمة بأخرى ذات كفاءة أعلى .	3.28	1.123	10	متوسط

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
2. قيام الرقابة الداخلية بالتأكد من أن عملية إختيار الموظفين للإستخدام تكون وفق ضوابط الكفاءة والخبرة .	3.35	1.082	8	متوسط
3. تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من نزاهة وأمانة الموظفين من خلال العمل على متابعة الموظفين ومراقبتهم .	3.59	1.019	3	متوسط
4. تمكن الرقابة الداخلية من العمل على وضع أرقام سرية للدخول إلى ملف الرواتب والأجور .	3.41	1.162	6	متوسط
5. تقوم الرقابة الداخلية بوضع ضوابط رقابية على المدخلات للنظام كإستخدام الطرق السليمة في عملية إدخال وتحديث ملف البيانات .	3.35	1.161	9	متوسط
6. تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من البيانات لملف الحضور والغياب وإختبار دقتها قبل إستخدامها وإدخالها إلى ملف البيانات .	3.60	1.053	2	متوسط
7. تقوم الرقابة الداخلية بالتحقق من إستخدام طرق سليمة عند معالجة وتشغيل البيانات والإلتزام بتطبيقها .	3.52	1.066	4	متوسط
8. تقوم الرقابة الداخلية بتعريف الموظفين القائمين على النظام بالتعليمات واللوائح والقوانين الصادرة ومتابعة تنفيذها .	3.48	0.975	5	متوسط
9. تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من عدم التلاعب بالنسب للضريبة أوغيرها من الإقتطاعات والإلتزام بالنسب المحددة .	3.70	1.004	1	مرتفع
10. زيادة إجراءات الرقابة الداخلية على تحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف عند صرف الرواتب والأجور .	3.35	1.055	7	متوسط
المتوسط العام وانحرافه المعياري	**3.4593**	**0.87944**		**متوسط**

نلاحظ أن المتوسط العام البالغ 3.4593 يعكس مستوى موافقة متوسطة على المحور أعلاه، وكانت الفقرات الأعلى ترتيباً في هذا المحور هي(9 ، 6 ، 3 ، 7 ، 8) وعلى التوالي،

وهـي تشـابه تقريبـاً مـا جـاء فـي إجابـات المسـتجيبين علـى فقرات المحـور الخـامس وعلـى مسـتوى الوحـدات الحكوميـة ككـل[أنظـر الجـدول رقـم(4−13)]، ولكنهـا إختلفـت فـي الترتيـب مـن حيـث الأهمية للفقرتين (3 ، 7)، أما الفقرة (8) فهي تختلف عن ما جاء في إجابات المستجيبين علـى مسـتوى الوحـدات الحكوميـة ككـل، وهـذا يـدل بـأن المسـتجيبين يجـدون أهميـة فـي هـذه الفقـرات ويعتبرونها إجراءات وقائية للرقابة الداخلية لمنـع التهديدات التـي تواجه نظام الرواتب والأجور في الوحدات الحكومية المركزية، كما يلاحظ أيضاً أن غالبية الإجابات كانت بإنحراف معياري مرتفع أكثر من(1) مما يشير إلى تفاوت عام بين المستجيبين في الإجابة .

3:3:4 وصف خصائص العينة وتحليل نتائج الدراسة على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة:

لقد تم استخراج التكرارات والنسبة المئوية لوصف إجابات العينة من الوحدات الحكومية المستقلة على فقرات القسم الأول والقسم الثاني من الاستبانة، وكما يلي:

1) المسمى الوظيفي: يبين الجدول رقم (4−25) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4−25)

توزيع عينة الدراسة على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة حسب المسمى الوظيفي

الفئة: المسمى الوظيفي	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
مدير مالي	6	%9.3
مدير رقابة داخلية	11	%16.9
مدقق داخلي	13	%20
محاسب	21	%32.3
أخرى	14	%21.5
المجموع	**65**	**% 100**

يتبين من الجدول رقم (4−25) أن نسبة المدراء الماليين ومدراء الرقابة الداخلية بلغت 26.2% وهي تمثل أكثر من ربع عدد المستجيبين، وأن أكبر نسبة كانت للمستجيبين هي من فئة المحاسبين والتي بلغت نسبتها 32.3% والتي تقريباً تقارب ثلث عدد المستجيبين، كما تبين من هذا التحليل أن نسبة المسمى الوظيفي من الوظائف الأخرى هي بنسبة 21.5% والتي تضمنت مدقق بيانات، ومسؤول القسم المالي، ومسؤول قسم التدقيق والرقابة المالية والإدارية، ومسؤول قسم الرواتب، ومسؤول قسم المحاسبة، والنسبة المتبقية كانت من المدققين الداخليين بنسبة 20%، كما

يلاحظ أن نسب المستجيبين حسب المسمى الوظيفي في الوحدات الحكومية المستقلة تتقارب إلى حد ما مع تلك الواردة في الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4-2)] .

2) المؤهل العلمي: يبين الجدول رقم (4-26) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4-26)

توزيع عينة الدراسة على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة حسب المؤهل العلمي

الفئة: المؤهل العلمي	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
دبلوم(دون البكالوريوس)	6	%9.2
بكالوريوس	43	%66.2
ماجستير	14	%21.5
دكتوراه	2	%3.1
أخرى	صفر	صفر%
المجموع	**65**	**%100**

إن غالبية المستجيبين كانت من حملة البكالوريوس، إذ بلغت نسبتهم 66.2%، وهي تمثل ما يقارب ثُلثَي عدد المستجيبين، يليهم حملة الماجستير بنسبة 21.5%، ثم حملة الدبلوم (دون البكالوريوس) بنسبة 9.2%، والنسبة المتبقية من حملة الدكتوراه، وبذلك تكون نسبة الجامعيين من المستجيبين تجاوزت(90%) وهي نسبة مرتفعة، كما يلاحظ بانها أعلى من نسب الجامعيين على مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4-3)] .

3) **التخصص**: يبين الجدول رقم (4−27) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4−27)

توزيع عينة الدراسة على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة حسب التخصص

الفئة: التخصص	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
محاسبة	48	%73.9
إدارة أعمال	6	%9.2
نظم معلومات محاسبة	2	%3.1
علوم مالية ومصرفية	6	%9.2
أخرى	3	%4.6
المجموع	**65**	**%100**

يتضح لدينا من الجدول رقم (4−27) أن نسبة حملة تخصص المحاسبة هي ما يقارب ثلاثة أرباع عدد المستجيبين حيث بلغت نسبتها 73.9%، ويليهم حملة إدارة الأعمال وتخصص علوم مالية ومصرفية بنفس النسبة، ثم يليهم تخصص نظم معلومات محاسبية، في حين كانت نسبة 4.6% من التخصصات الأخرى مثل دبلوم سكرتارية وإدارة مكاتب، بكالوريوس إقتصاد، ماجستير تخصص إدارة مالية، دكتوراه تخصص إدارة حكومة إلكترونية، وبذلك نجد أن غالبية المستجيبين يحملون تخصصات مالية ومحاسبية وإدارية وبنسبة كبيرة تجاوزت(95%) من المستجيبين وهي بذلك تخدم أغراض البحث، كما يلاحظ بأنها كانت أكبر من النسبة التي ظهرت لنا على مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4−4)] .

4)عدد سنوات الخبرة: يبين الجدول رقم (4-28) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4-28)

توزيع عينة الدراسة على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة حسب عدد سنوات الخبرة

الفئة: عدد سنوات الخبرة	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
1 إلى أقل من 5 سنوات	4	%6.2
5 إلى أقل من 10 سنوات	18	%27.6
10 إلى أقل من 15 سنة	15	%23.1
أكثر من 15 سنة	28	%43.1
المجموع	**65**	**%100**

من الجدول رقم (4-28) يتضح أن ما نسبته 43.1% هم من ذوي سنوات خبرة أكثر من 15 سنة، وبشكلٍ عام كانت نسبة المستجيبين الذين لديهم 5 سنوات فأكثر هي 93.8%، مما يدل على أن المستجيبين كانوا من ذوي الخبرات، كما يلاحظ بأن هذه النسبة أكبر من نسب المستجيبين وعلى مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4-5)] .

5 -العمر: يبين الجدول رقم (4-29) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4-29)

توزيع عينة الدراسة على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة حسب العمر

الفئة: العمر	تكرار: عدد الإستبانات	نسبة
أقل من 25 سنة	صفر	صفر %
25 إلى أقل من 40 سنة	43	%66.2
40 إلى أقل من 50 سنة	19	%29.2
أكثر من 50 سنة	3	%4.6
المجموع	**65**	**% 100**

يتبين من الجدول رقم(4−29) أنه كانت نسبة المستجيبين الذين تزيد أعمارهم على 25 سنة هم بنسبة 100% من العينة، وما يُقارب ثُلثَي العينة هم من الذين أعمارهم بين 25−40 سنة، ويتضح منه أن المستجيبين كانوا من فئة عمرية مرتفعة، ويتفق هذا الجدول مع ما ورد في الجدول رقم (4−28) المتعلق بسنوات الخبرة، كما يلاحظ أن هناك تقارب في هذه النسب والنسب التي ظهرت لنا وعلى مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4−5)] .

6) هل تستخدم وحدتكم نظام معلومات محاسبي إلكتروني يتعلق في الرواتب والأجور؟

يبين الجدول رقم (4−30) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4−30)

توزيعات إجابات العينة على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة حسب مدى استخدام نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني في الرواتب والأجور

الفئة	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
نعم	58	%89.2
لا	7	%10.8
المجموع	**65**	**%100**

يتبين من الجدول رقم(4−30) أن 89.2% من العينة تستخدم نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني في تنظيم الرواتب والأجور للوحدة ، أما نسبة 10.8% من العينة أجابوا أن الوحدات التي يعملون فيها لا تستخدم نظام محاسبي إلكتروني، علماً بأن الباحث لاحظ هذا الشيء عند توزيع الإستبانة على هذه الوحدات، فبعض الوحدات الحكومية المستقلة كانت لا تستخدم نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني وإنما كانت تستخدم برنامج EXCEL في تنظيم الرواتب والأجور،

وهذا يفسر وجود هذه النسبة لدى المستجيب، كما يلاحظ بأن هذه النسب تختلف عن ما ظهر من نسب على مستوى الوحدات الحكومية ككل وهي أيضاً تفسر ما ظهر من نسبة إجابات المستجيبين الذين أجابوا بعبارة (لا) وعلى مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4-8)]، فهنا ظهر لنا جزء من هذه النسب وسيتبين لنا لاحقاً النسب المتبقية في وحدات حكومية من الفئات الأخرى .

القسم الثاني: محاور الإستبانة على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة:

لقد تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف إجابات العينة للقسم الثاني من الإستبانة والذي يشمل المحاور الخمسة للإستبانة وكالتالي:

المحور الأول: التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوحدات الحكومية المستقلة .

جدول (4-31)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الأول على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. استخدام الأنظمة والأجهزة الإلكترونيةغير المتطورة والتي ليس لها القدرة على تحقيق المهام .	3.68	1.226	2	مرتفع
2. استخدام أو توظيف أشخاص غير مؤهلين (ذو خبرة قليلة)في مجال تنظيم كشوفات الرواتب والأجور	3.80	1.227	1	مرتفع
3 .استخدام أو توظيف أشخاص غير أمينين في مجال تنظيم كشوفات الرواتب والأجور .	3.34	1.524	6	متوسط
4. إمكانية الوصول إلى ملفات البيانات من غير القائمين على النظام .	3.41	1.519	5	متوسط

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
متوسط	4	1.413	3.45	5 .استخدام طرق غير سليمة في عملية إدخال وتحديث البيانات والمعلومات لملف الرواتب والاجور.
متوسط	3	1.371	3.52	6. إمكانية التلاعب في ملف بيانات الوقت للحضور والغياب للموظفين .
متوسط	7	1.455	3.29	7. معالجة وتشغيل البيانات والمعلومات بصورة غير سليمة لملف الرواتب والأجور .
متوسط	8	1.548	3.09	8. عدم تطبيق اللوائح والقوانين في إعداد كشوفات الرواتب والأجور.
متوسط	9	1.551	2.97	9. التلاعب في نسب الضريبة أو غيرها من الإقتطاعات عند تحديث ملف الرواتب والأجور .
متوسط	10	1.520	2.69	10. التلاعب بالحسابات البنكية عند صرف الرواتب والأجور للموظف .
متوسط		**1.21576**	**3.3217**	**المتوسط العام انحرافه المعياري**

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 3.3217 يعكس مستوى موافقة متوسطة لدى أفراد العينة نحو المحور الأول من الاستبانة، ونلاحظ بأن أعلى خمسة تهديدات إتفق عليها المستجيبون كانت(2 ، 1 ، 6 ، 5 ، 4) وهذه النتيجة تتقارب مع تلك المتعلقة بالمحور الأول وعلى مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4-9)] مع أنه يوجد بعض الإختلافات في الترتيب للتهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني على مستوى وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى) وتلك على مستوى الوحدات الحكومية ككل، كما يلاحظ ان متوسط الإنحراف المعياري للفقرات أعلاه كان أكبر من(1) مما يشير إلى وجود تباين لا يستهان به بين الإجابات .

المحور الثاني: أسباب وجود التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوحدات الحكومية المستقلة .

جدول (4-32)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الثاني على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. قلة الإهتمام بتحديث وتطوير الأنظمة والأجهزة الإلكترونية لنظام الرواتب والأجور .	3.78	1.218	2	مرتفع
2. ممارسات إدارية غير سليمة في التوظيف أو الاستخدام في الوحدات وعدم التركيز على جانب الخبرة والكفاءة .	3.83	1.140	1	مرتفع
3 . عدم إعطاء جانب النزاهة والأمانة أهمية كبيرة عند الاستخدام أو التوظيف في الوحدات .	3.51	1.276	5	متوسط
4. عدم حيلولة نظام الرقابة الداخلية في منع غير القائمين على النظام بالوصول إلى ملفات البيانات .	3.51	1.359	6	متوسط
5. عدم الإهتمام بإستخدام الطرق السليمة المحددة في إدخال وتحديث البيانات للملف بشكل متعمد أو نتيجة إهمال .	3.61	1.190	3	متوسط
6. ضعف نظام الرقابة الداخلية في عملية توثيق البيانات للحضور والغياب وتسجيلها في ملف الرواتب والأجور .	3.35	1.243	8	متوسط
7. عدم تطبيق الطرق السليمة المحددة لمعالجة وتشغيل البيانات لملف الرواتب والأجور .	3.44	1.271	7	متوسط
8. قلة معرفة القائمين على النظام باللوائح والقوانين الخاصة بتنظيم الرواتب والأجور .	3.59	1.218	4	متوسط
9. عدم الالتزام بالنسب المحددة للاقتطاعات للضريبة أو غيرها نتيجة إهمال أو بشكل متعمد .	2.94	1.402	10	متوسط
10. ضعف نظام الرقابة الداخلية عند صرف الرواتب والأجور وتحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف	2.98	1.420	9	متوسط
المتوسط العام وانحرافه المعياري	**3.4515**	**1.06159**		**متوسط**

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 3.4515 يعكس مستوى موافقة متوسط على المحور أعلاه، كما نلاحظ أن الفقرات(2 ، 1 ، 5 ، 8 ، 3) كانت هي أكثر أسباب وجود التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوحدات الحكومية المستقلة والتي تتقارب بجزء بسيط وبالذات ما يخص الفقرتين(2 ، 1) مع تلك المتعلقة بالمحور الثاني وعلى مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4−10)]، بينما كان هناك إختلاف في الفقرات(5 ، 8 ، 3) من حيث الترتيب والأهمية لأسباب وجود التهديدات لنظام الرواتب والأجور الإلكتروني للوحدات الحكومية المستقلة مع تلك على مستوى الوحدات الحكومية ككل، كما يلاحظ بأن متوسط الإنحراف المعياري لإجابات المستجيبين كان (1.06159) وهو يشير إلى وجود تباين لا يستهان به بين الإجابات .

المحور الثالث: دور الرقابة الداخلية في اكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوحدات الحكومية المستقلة.

جدول (4−33)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الثالث على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. قدرة الرقابة الداخلية في التعرف على التهديدات للنظام نتيجة إستخدام الأنظمة والأجهزة غير المتطورة .	3.78	1.061	5	مرتفع
2. هناك دور للرقابة الداخلية في تشخيص كفاءة العاملين على الأجهزة والأنظمة من خلال إجراء الاختبارات لهم .	3.52	1.084	10	متوسط
3. قدرة الرقابة الداخلية في معرفة نزاهة العاملين من خلال تقييم الموظفين واختبارهم.	3.59	1.065	9	متوسط

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
4. قدرة الرقابة الداخلية في معرفة وإكتشاف الوصول غير المصرح به للبيانات .	3.67	0.977	8	مرتفع
5. قدرة الرقابة الداخلية في إكتشاف الخلل عند إستخدام طرق غير سليمة في إدخال وتحديث البيانات لملف الرواتب والأجور .	3.73	0.930	6	مرتفع
6. قدرة الرقابة الداخلية في معرفة التلاعب في ملف بيانات الوقت للحضور والغياب للموظفين .	3.81	1.022	3	مرتفع
7. للرقابة الداخلية دور في معرفة وإكتشاف الخلل عند معالجة وتشغيل البيانات بطرق غير سليمة .	3.78	0.881	4	مرتفع
8 .تعمل الرقابة الداخلية على توجيه ومتابعة الموظفين بالالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين .	4.03	0.925	1	مرتفع
9. للرقابة الداخلية دور في معرفة التهديدات نتيجة التلاعب بالنسب للضريبة أو غيرها من الإقتطاعات الأخرى .	3.94	0.814	2	مرتفع
10. تقوم الرقابة الداخلية بالعمل على التحقق من الحسابات البنكية للموظف عند تحويل المبالغ عند الصرف .	3.70	1.034	7	مرتفع
المتوسط الحسابي وانحرافه المعياري	**3.7563**	**0.71866**		**مرتفع**

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 3.7563 يعكس مستوى موافقة مرتفعة على المحور أعلاه، كما يلاحظ أن متوسط الإنحراف المعياري للإجابات كان (0.71866) وهو أقل من(1) مما يشير إلى نوع من التقارب في الإجابات، كما نلاحظ بأن الفقرات(8 ، 9 ، 6 ، 7 ، 1) كانت هي الأعلى في الترتيب، وكان التباين في كل فقرة منها أقل من(1) بإستثناء الفقرتين(6 ،1) وبذلك يمكن القول أن للرقابة الداخلية دور في إكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوحدات الحكومية المستقلة، وهي تتقارب مع ما جاء من نتائج للإجابات على مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4−11)] .

المحور الرابع: دور الرقابة الداخلية في معالجة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوحدات الحكومية المستقلة .

جدول (4-34)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الرابع على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال التوجيه بالعمل على تحديث الأجهزة والأنظمة المستخدمة .	3.92	0.741	4	مرتفع
2. يوجد للرقابة الداخلية دور في المعالجة من خلال العمل على تحديد ضوابط للتوظيف على أساس الكفاءة .	3.56	1.037	10	متوسط
3. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال مراقبة عمل الموظفين ونزاهتهم في إعداد الكشوفات وعدم التلاعب .	3.98	0.745	1	مرتفع
4. تعمل الرقابة الداخلية على وضع ضوابط لمنع الوصول غير المصرح به لملفات البيانات وحمايتها .	3.81	0.941	6	مرتفع
5. يوجد للرقابة الداخلية دور في المعالجة من خلال التحقق من سلامة الطرق المستخدمة في إدخال وتحديث البيانات للملف .	3.94	0.833	3	مرتفع
6. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال زيادة الرقابة على توثيق البيانات لملف الحضور والغياب والتحقق من صحتها .	3.92	0.948	5	مرتفع
7. تعمل الرقابة الداخلية على المعالجة من خلال وضع ضوابط رقابية على عملية المعالجة والتشغيل لملف الرواتب والأجور.	3.95	0.825	2	مرتفع
8. يوجد للرقابة الداخلية دور في معالجة عدم تطبيق اللوائح والقوانين من خلال إقتراح صيغة تشجع الموظفين للإلتزام بتطبيقها .	3.80	0.839	7	مرتفع

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
9. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال وضع ضوابط رقابية على عملية إدخال النسب وتوثيقها عند تحديث الملفات .	3.78	0.845	8	مرتفع
10. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال وضع ضوابط حماية على عملية تحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف عند الصرف .	3.73	0.963	9	مرتفع
المتوسط الحسابي وانحرافه المعياري	**3.8406**	**0.66588**		**مرتفع**

نلاحظ أن المتوسط العام البالغ 3.8406 يعكس مستوى موافقة مرتفع على المحور أعلاه، كما تبين أن الفقرات(3 ، 7 ، 5 ، 1 ، 6) على التوالي كانت هي الأعلى وفق إجابات المستجيبين، أما الإنحراف المعياري لمتوسط إجابات المستجيبين فقد كان(0.66588) مما يدل على نوع من الإتفاق بين المستجيبين وأدلى إلى مستوى مرتفع، وهو يتفق مع ما جاء بالمحور الرابع على مستوى الوحدات الحكومية ككل في بعض الفقرات من حيث الترتيب والأهمية ويختلف مع البعض الأخر وخصوصاً الفقرات(6 ، 7 ،1) ، [أنظر الجدول رقم(4−12)] .

المحور الخامس: الإجراءات الوقائية للرقابة الداخلية في منع حدوث التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوحدات الحكومية المستقلة .

جدول (4−35)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الخامس على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. تمكن الرقابة الداخلية العمل على التحقق من إستبدال الأنظمة والأجهزة القديمة بأخرى ذات كفاءة أعلى .	3.81	0.941	5	مرتفع

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
2. قيام الرقابة الداخلية بالتأكد من أن عملية إختيار الموظفين للإستخدام تكون وفق ضوابط الكفاءة والخبرة .	3.70	1.003	9	مرتفع
3. تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من نزاهة وأمانة الموظفين من خلال العمل على متابعة الموظفين ومراقبتهم .	3.78	0.967	7	مرتفع
4. تمكن الرقابة الداخلية من العمل على وضع أرقام سرية للدخول إلى ملف الرواتب والأجور .	3.73	1.058	8	مرتفع
5. تقوم الرقابة الداخلية بوضع ضوابط رقابية على المدخلات للنظام كإستخدام الطرق السليمة في عملية إدخال وتحديث ملف البيانات .	3.80	0.929	6	مرتفع
6. تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من البيانات لملف الحضور والغياب وإختبار دقتها قبل إستخدامها وإدخالها إلى ملف البيانات .	3.92	0.803	4	مرتفع
7- الرقابة الداخلية تقوم بالتحقق من إستخدام طرق سليمة عند معالجة وتشغيل البيانات والإلتزام بتطبيقها	3.92	0.783	3	مرتفع
8. تقوم الرقابة الداخلية بتعريف الموظفين القائمين على النظام بالتعليمات واللوائح والقوانين الصادرة ومتابعة تنفيذها .	3.69	0.974	10	مرتفع
9. الرقابة الداخلية تعمل على التحقق من عدم التلاعب بالنسب للضريبة أو غيرها من الإقتطاعات والإلتزام بالنسب المحددة .	4.09	0.660	1	مرتفع
10. زيادة إجراءات الرقابة الداخلية على تحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف عند صرف الرواتب والأجور .	3.94	0.852	2	مرتفع
المتوسط العام وانحرافه المعياري	**3.8391**	**0.69182**		**مرتفع**

نلاحظ أن المتوسط العام البالغ 3.8391 يعكس مستوى موافقة مرتفعة على المحور أعلاه، كما يلاحظ بأن الفقرات الأعلى ترتيباً في المحور أعلاه كانت هي(9 ، 10 ، 7 ، 6 ، 1) وعلى التوالي، ويمكن القول بأن أهمية تلك الفقرات للمحور تدل على أنها إجراءات وقائية كفيلة

لمنـع حـدوث التهديـدات التـي تواجـه نظـام الرواتـب والأجـور الإلكترونـي فـي الوحـدات الحكوميـة المستقلة، كما أن متوسط الإنحراف المعياري لإجابات المستجيبين كان (0.69182) وهو أقل من(1) مما يدل على تقارب إجابات المستجيبين، وهي تتقارب بعض الشيء مع ما جاء في إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل وخصوصاً في الفقرتين(9 ،7) من حيث الترتيب والأهمية لهذه الفقرات وتختلف في الفقرات(10 ، 6 ، 1) من خلال المقارنة بين هذه الفقرات[أنظر الجدول رقم(4-13)] .

4:3:4 وصف خصائص العينة وتحليل نتائج الدراسة على مستوى وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى):

لقد تم استخراج التكرارات والنسبة المئوية لوصف إجابات العينة من وحدات الإدارة المحلية (البلديات/أمانة عمان الكبرى) على فقرات القسم الأول والقسم الثاني من الاستبانة، وكما يلي:

1) **المسمى الوظيفي** : يبين الجدول رقم (4–36) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4–36)

توزيع عينة الدراسة على مستوى البلديات وأمانة عمان الكبرى حسب المسمى الوظيفي

الفئة: المسمى الوظيفي	تكرار: عدد الإستبانات	نسبة
مدير مالي	4	%10
مدير رقابة داخلية	5	%12.5
مدقق داخلي	1	%2.5
محاسب	24	%60
أخرى	6	%15
المجموع	**40**	**%100**

يبين الجدول رقم (4–36) أن نسبة المدراء الماليين ومدراء الرقابة الداخلية من المستجيبين كانت 22.5%، يليها المحاسبون والذي كانت نسبتهم 60% من العينة، وهي تمثل تقريباً ثُلثَي المستجيبين وهي أكبر نسبة في عدد المستجيبين، في حين كانت الفئة قد شملت عدد من المستجيبين من الوظائف الأخرى والتي كانت بنسبة 15% وقد كانت من الوظائف كاتبة حسابات، ومسؤول شعبة الرواتب، ومسؤول قسم المحاسبة، بينما كانت نسبة المدققين من المستجيبين قليلة جداً، وهذا ما لاحظه الباحث أثناء توزيع الإستبانة في بعض البلديات حيث لا يوجد وحدة رقابة

داخلية كاملة فيها، وإنما كان هناك مدقق واحد في هذه البلديات أو كان هناك محاسب يعمل كمدقق للمستندات المالية في نفس الوقت، كما يلاحظ أن نسبة المستجيبين حسب المسمى الوظيفي في وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى) تتقارب إلى حد ما مع تلك الواردة في الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4−2)] .

2)المؤهل العلمي: يبين الجدول رقم(4−37) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4−37)

توزيع عينة الدراسة على مستوى البلديات وأمانة عمان الكبرى حسب المؤهل العلمي

الفئة: المؤهل العلمي	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
دبلوم (دون البكالوريوس)	16	%40
بكالوريوس	22	%55
ماجستير	صفر	صفر%
دكتوراه	صفر	صفر%
أخرى	2	%5
المجموع	**40**	**%100**

يبين الجدول رقم (4−37) أن غالبية المستجيبين كانت من حملة البكالوريوس، إذ بلغت نسبتهم 55% وهي تمثل أكثر من نصف عدد المستجيبين، يليهم حملة الدبلوم (دون البكالوريوس) بنسبة 40%، ثم النسبة المتبقية كانت من حملة المؤهلات العلمية الأخرى، والتي تمثلت بمؤهل الثانوية العامة أو التوجيهي، حيث نلاحظ أن نسبة الجامعيين في هذه الفئة بلغت 60% من نسبة المستجيبين وهي أقل من نسبة المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4−3)] .

3) **التخصص**: يبين الجدول رقم (4-38) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4-38)

توزيع عينة الدراسة على مستوى البلديات وأمانة عمان الكبرى حسب التخصص

الفئة: التخصص	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
محاسبة	22	%55
إدارة أعمال	5	%12.5
نظم معلومات محاسبة	1	%2.5
علوم مالية ومصرفية	6	%15
أخرى	6	%15
المجموع	**40**	**%100**

يتبين لنا من الجدول رقم (4-38) أن نسبة حملة تخصص المحاسبة هي أكثر من نصف عدد المستجيبين حيث بلغت نسبتها 55%، ويليهم حملة علوم مالية ومصرفية بنسبة 15%، والتخصصات الأخرى بنفس النسبة أيضاً والتي تمثلت بالتخصصات، توجيهي أدبي، ودبلوم تجارة، ودبلوم نظم معلومات إدارية، وبكالوريوس حاسوب، وتليها تخصص إدارة الأعمال بنسبة 12.5%، والمتبقي من تخصص نظم المعلومات المحاسبية، وكما نلاحظ بأن غالبية المستجيبين هم يحملون تخصصات مالية ومحاسبية وإدارية فقد كانت نسبتهم (85%) من نسبة المستجيبين وهي تقارب نسبة المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم (4-4)].

4) عدد سنوات الخبرة: يبين الجدول رقم(4−39) خصائص هذه الفقرة:

جدول (4−39)

توزيع عينة الدراسة على مستوى البلديات وأمانة عمان الكبرى حسب عدد سنوات الخبرة

الفئة: سنوات الخبرة	تكرار: عدد الإستبانات	نسبة
1 إلى أقل من 5 سنوات	5	%12.5
5 إلى أقل من 10 سنوات	12	%30
10 إلى أقل من 15 سنة	6	%15
أكثر من 15 سنة	17	%42.5
المجموع	**40**	**%100**

من الجدول رقم (4−39) يتضح أن ما نسبته 42.5%هم من ذوي سنوات خبرة أكثر من 15 سنة، وبشكلٍ عام كانت نسبة المستجيبين الذين لديهم 5 سنوات فأكثر هي 87.5%، مما يدل على أن المستجيبين كانوا من ذوي الخبرات، كما يلاحظ أن هذه النسب تقارب نسب المستجيبين وعلى مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4−5)] .

5) العمر: يبين الجدول رقم (4−40) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4−40)

توزيع عينة الدراسة على مستوى البلديات وأمانة عمان الكبرى حسب العمر

الفئة: العمر	تكرار: عدد الإستبانات	نسبة
أقل من 25 سنة	1	%2.5
25 إلى أقل من 40 سنة	20	%50
40 إلى أقل من 50 سنة	16	%40
أكثر من 50 سنة	3	%7.5
المجموع	**40**	**%100**

يوضح الجدول رقم(4-40) أن نسبة المستجيبين الذين تزيد أعمارهم على 25 سنة هم بنسبة 97.5% من العينة، وأن نصف العينة هم من الذين أعمارهم بين 25-40 سنة، ويتضح من ذلك أن المستجيبين كانوا من فئة عمرية مرتفعة، ويتفق هذا الجدول مع ما ورد في الجدول رقم(4-39) المتعلق بسنوات الخبرة، كما يلاحظ بأن هناك تقارب بين هذه النسبة والنسب التي ظهرت للمستجيبين وعلى مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4-5)] .

6) هل تستخدم وحدتكم نظام معلومات محاسبي إلكتروني يتعلق في الرواتب والأجور؟

يبين الجدول رقم (4-41) تحليل خصائص هذه الفقرة:

جدول (4-41)

توزيعات إجابات العينة على مستوى البلديات وأمانة عمان الكبرى حسب مدى استخدام نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني في الرواتب والأجور

الفئة	تكرار: عدد الإستبانات	النسبة
نعم	28	%70
لا	12	%30
المجموع	**40**	**%100**

يتبين من الجدول رقم(4-41) أن 70% من العينة تستخدم نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني في تنظيم الرواتب والأجور للوحدة ، أما نسبة 30% من العينة أجابوا أن الوحدات الحكومية التي يعملون فيها لا تستخدم نظام محاسبي إلكتروني، علماً بأن الباحث لاحظ هذا الشيء عند توزيع الإستبانة على هذه الوحدات، فمعظم البلديات كانت لا تستخدم نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني وإنما كانت تستخدم برنامج EXCEL في تنظيم الرواتب والأجور، وهذا يفسر

وجود هذه النسبة العالية لدى المستجيب، مع العلم بأن بعض الموظفين كان يحصل لديهم لبس بين النظام المحاسبي الإلكتروني في تنظيم الرواتب وبرنامج EXCEL، كما يلاحظ وجود إختلاف بين نسب إجابات المستجيبين في هذه الوحدات وبين النسب التي ظهرت على مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4-8)] .

القسم الثاني: محاور الإستبانة على مستوى وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى):

لقد تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف إجابات العينة للقسم الثاني من الإستبانة والذي يشمل المحاور الخمسة للإستبانة وكالتالي:

المحور الأول: التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى).

جدول (4-42)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الأول على مستوى البلديات/أمانة عمان الكبرى

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1.استخدام الأنظمة والأجهزة الإلكترونية غير المتطورة والتي ليس لها القدرة على تحقيق المهام .	3.21	1.218	2	متوسط
2. استخدام أو توظيف أشخاص غير مؤهلين (ذو خبرة قليلة) في مجال تنظيم كشوفات الرواتب والأجور .	3.23	1.330	1	متوسط
3. استخدام أو توظيف أشخاص غير أمينين في مجال تنظيم كشوفات الرواتب والأجور .	2.78	1.405	6	متوسط
4. إمكانية الوصول إلى ملفات البيانات من غير القائمين على النظام .	2.85	1.312	5	متوسط

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
5. استخدام طرق غير سليمة في عملية إدخال وتحديث البيانات والمعلومات لملف الرواتب والاجور .	3.10	1.257	3	متوسط
6. إمكانية التلاعب في ملف بيانات الوقت للحضور والغياب للموظفين .	2.92	1.285	4	متوسط
7. معالجة وتشغيل البيانات والمعلومات بصورة غير سليمة لملف الرواتب والأجور .	2.70	1.285	7	متوسط
8. عدم تطبيق اللوائح والقوانين في إعداد كشوفات الرواتب والأجور.	2.30	1.265	8	ضعيف
9. التلاعب في نسب الضريبة أو غيرها من الإقتطاعات عند تحديث ملف الرواتب والأجور .	2.25	1.149	9	ضعيف
10. التلاعب بالحسابات البنكية عند صرف الرواتب والأجور للموظف .	1.97	1.158	10	ضعيف
المتوسط العام انحرافه المعياري	**2.7294**	**1.01672**		**متوسط**

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 2.7294 يعكس مستوى موافقة متوسط لدى أفراد العينة نحو المحور الأول من الاستبانة، كما نلاحظ بأن الفقرات(2 ، 1 ، 5 ، 6 ، 4) كانت أعلى نسبة إجابات من حيث الترتيب والأهمية من قبل المستجيبين وإعتبارها أكثر التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى)، كما كان متوسط الإنحراف المعياري لإجابات المستجيبين على هذه الفقرات (1.01672) وهو أكبر من(1) مما يشير إلى وجود تباين لا يستهان به بين الإجابات، كما أن هذه الفقرات المذكورة أعلاه هي تتفق من حيث الفقرات مع تلك المتعلقة بإجابات المستجيبين وعلى مستوى الوحدات الحكومية ككل وتختلف معها من حيث الترتيب والأهمية، بينما إتفقت معها فقط في الفقرة(4) من حيث الترتيب والأهمية[أنظر الجدول رقم(4-9)] .

المحور الثاني: أسباب وجود التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى) .

جدول (4-43)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الثاني على مستوى البلديات/أمانة عمان الكبرى

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. قلة الإهتمام بتحديث وتطوير الأنظمة والأجهزة الإلكترونية لنظام الرواتب والأجور .	3.43	1.279	4	متوسط
2. ممارسات إدارية غير سليمة في التوظيف أو الاستخدام في الوحدات وعدم التركيز على جانب الخبرة والكفاءة .	3.73	1.086	1	مرتفع
3.عدم إعطاء جانب النزاهة والأمانة أهمية كبيرة عند الاستخدام أو التوظيف في الوحدات .	3.49	1.233	3	متوسط
4.عدم حيلولة نظام الرقابة الداخلية في منع غير القائمين على النظام بالوصول إلى ملفات البيانات .	3.28	1.240	5	متوسط
5.عدم الإهتمام بإستخدام الطرق السليمة المحددة في إدخال وتحديث البيانات للملف بشكل متعمد أو نتيجة إهمال .	3.21	1.301	6	متوسط
6.ضعف نظام الرقابة الداخلية في عملية توثيق البيانات للحضور والغياب وتسجيلها في ملف الرواتب والأجور .	3.52	1.240	2	متوسط
7.عدم تطبيق الطرق السليمة المحددة لمعالجة وتشغيل البيانات لملف الرواتب والأجور .	2.92	1.207	8	متوسط
8. قلة معرفة القائمين على النظام باللوائح والقوانين الخاصة بتنظيم الرواتب والأجور .	3.17	1.259	7	متوسط
9.عدم الالتزام بالنسب المحددة للاقتطاعات للضريبة أو غيرها نتيجة إهمال أو بشكل متعمد .	2.48	1.086	10	متوسط
10. ضعف نظام الرقابة الداخلية عند صرف الرواتب والأجور وتحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف	2.73	1.261	9	متوسط
المتوسط العام وانحرافه المعياري	**3.1947**	**0 .92477**		**متوسط**

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي العام البالغ 3.1947 يعكس مستوى موافقة متوسط على المحور أعلاه، كما نلاحظ من إجابات المستجيبين بأن الفقرات الخمسة الأعلى(2 ، 6 ، 3 ، 1 ، 4) كانت هي أكثر أسباب وجود التهديدات لنظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى) وهي نوعاً ما تتقارب مع تلك المتعلقة بالمحور الثاني وعلى مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4−10)]، كما تبين من إجابات المستجيبين للفقرات أعلاه بأن متوسط الإنحراف المعياري للإجابات كان (0.92477) وهو يشير إلى وجود تباين لا يستهان به بين إجابات المستجيبين .

المحور الثالث: دور الرقابة الداخلية في اكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى).

جدول (4−44)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الثالث على مستوى البلديات/أمانة عمان الكبرى

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. قدرة الرقابة الداخلية في التعرف على التهديدات للنظام نتيجة إستخدام الأنظمة والأجهزة غير المتطورة .	3.72	1.123	6	مرتفع
2. هناك دور للرقابة الداخلية في تشخيص كفاءة العاملين على الأجهزة والأنظمة من خلال إجراء الاختبارات لهم .	3.55	1.176	10	متوسط
3. قدرة الرقابة الداخلية في معرفة نزاهة العاملين من خلال تقييم الموظفين واختبارهم.	3.62	1.030	9	متوسط
4. قدرة الرقابة الداخلية في معرفة وإكتشاف الوصول غير المصرح به للبيانات .	3.72	0.857	5	مرتفع

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
مرتفع	4	0.981	3.75	5. قدرة الرقابة الداخلية في إكتشاف الخلل عند إستخدام طرق غير سليمة في إدخال وتحديث البيانات لملف الرواتب والأجور .
مرتفع	2	0.891	3.78	6. إمكانية الرقابة الداخلية في معرفة التلاعب في ملف بيانات الوقت للحضور والغياب للموظفين .
متوسط	7	1.001	3.65	7. للرقابة الداخلية دور في معرفة وإكتشاف الخلل عند معالجة وتشغيل البيانات بطرق غير سليمة .
مرتفع	1	1.000	3.98	8. تعمل الرقابة الداخلية على توجيه ومتابعة الموظفين بالالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين .
متوسط	8	1.051	3.65	9. للرقابة الداخلية دور في معرفة التهديدات نتيجة التلاعب بالنسب للضريبة أو غيرها من الإقتطاعات الأخرى .
مرتفع	3	1.097	3.77	10. تقوم الرقابة الداخلية بالعمل على التحقق من الحسابات البنكية للموظف عند تحويل المبالغ عند الصرف .
مرتفع		**0.75018**	**3.7217**	**المتوسط الحسابي وانحرافه المعياري**

يشير الجدول أعلاه إلى أن المتوسط العام البالغ 3.7217 يعكس مستوى موافقة مرتفعة على المحور أعلاه، ويلاحظ أن متوسط الإنحراف المعياري للإجابات للمحور ككل كان(0.75018) أما بالنسبة للإجابات الخمسة الأعلى من حيث الترتيب وهي(8 ، 6 ، 10 ، 5 ، 4) كان التباين فيها أقل من (1) ما بإستثناء الفقرتين(8،10)، كما نلاحظ أنه يوجد تقارب في بعض الفقرات للمحور أعلاه مع فقرات المحور الثالث على مستوى الوحدات الحكومية ككل [أنظر الجدول رقم(4-11)]، ولكنها تختلف معها من حيث الترتيب والأهمية للفقرات وخصوصاً الفقرات(8 ، 6 ، 5) .

المحور الرابع: دور الرقابة الداخلية في معالجة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى) .

جدول (4-45)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الرابع على مستوى البلديات/أمانة عمان الكبرى

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال التوجيه بالعمل على تحديث الأجهزة والأنظمة المستخدمة .	3.61	1.001	7	متوسط
2. يوجد للرقابة الداخلية دور في المعالجة من خلال العمل على تحديد ضوابط للتوظيف على أساس الكفاءة .	3.57	1.191	8	متوسط
3. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال مراقبة عمل الموظفين ونزاهتهم في إعداد الكشوفات وعدم التلاعب .	3.79	1.119	2	مرتفع
4. تعمل الرقابة الداخلية على وضع ضوابط لمنع الوصول غير المصرح به لملفات البيانات وحمايتها .	3.63	0.998	5	متوسط
5. يوجد للرقابة الداخلية دور في المعالجة من خلال التحقق من سلامة الطرق المستخدمة في إدخال وتحديث البيانات للملف .	3.74	0.978	3	مرتفع
6. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال زيادة الرقابة على توثيق البيانات لملف الحضور والغياب والتحقق من صحتها .	3.87	1.070	1	مرتفع
7. تعمل الرقابة الداخلية على المعالجة من خلال وضع ضوابط رقابية على عملية المعالجة والتشغيل لملف الرواتب والأجور.	3.66	0.994	4	متوسط
8. يوجد للرقابة الداخلية دور في معالجة عدم تطبيق اللوائح والقوانين من خلال إقتراح صيغة تشجع الموظفين للإلتزام بتطبيقها .	3.53	1.033	9	متوسط

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
9. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال وضع ضوابط رقابية على عملية إدخال النسب وتوثيقها عند تحديث الملفات .	3.47	1.084	10	متوسط
10. تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال وضع ضوابط حماية على عملية تحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف عند الصرف .	3.63	1.076	6	متوسط
المتوسط الحسابي وانحرافه المعياري	**3.6468**	**0.87136**		**متوسط**

نلاحظ أن المتوسط العام البالغ 3.6468 يعكس مستوى موافقة مرتفع على المحور أعلاه، كما تبين أن الفقرات(6 ، 3 ، 5 ، 7 ، 4) على التوالي كانت هي الأعلى وفق إجابات المستجيبين وأنه يلاحظ وجود تقارب بينها وبين مع ما جاء من إجابات للمستجيبين لفقرات المحور الرابع على مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4-12)]، ولكن هناك إختلاف من حيث الترتيب والأهمية للفقرات بإستثناء الفقرة رقم (4) من فقرات المحور أعلاه عن إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل من حيث إعتبارها إحدى طرق المعالجة للتهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور في وحدات الإدارة المحلية، وكما كان متوسط الإنحراف المعياري لفقرات المحور أعلاه (0.87136) وهذا يشير إلى وجود تباين لا يستهان به في إجابات المستجيبين على مستوى وحدات الإدارة المحلية .

المحور الخامس: الإجراءات الوقائية للرقابة الداخلية في منع حدوث التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى).

جدول (4−46)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحور الخامس على مستوى البلديات/أمانة عمان الكبرى

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1. تمكن الرقابة الداخلية العمل على التحقق من إستبدال الأنظمة والأجهزة القديمة بأخرى ذات كفاءة أعلى .	3.97	1.000	1	مرتفع
2. قيام الرقابة الداخلية بالتأكد من أن عملية إختيار الموظفين للإستخدام تكون وفق ضوابط الكفاءة والخبرة .	3.76	1.195	9	مرتفع
3. تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من نزاهة وأمانة الموظفين من خلال العمل على متابعة الموظفين ومراقبتهم .	3.82	1.087	5	مرتفع
4. تمكن الرقابة الداخلية من العمل على وضع أرقام سرية للدخول إلى ملف الرواتب والأجور .	3.92	1.148	2	مرتفع
5. تقوم الرقابة الداخلية بوضع ضوابط رقابية على المدخلات للنظام كإستخدام الطرق السليمة في عملية إدخال وتحديث ملف البيانات .	3.87	0.811	3	مرتفع
6. تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من البيانات لملف الحضور والغياب وإختبار دقتها قبل إستخدامها وإدخالها إلى ملف البيانات .	3.87	0.963	4	مرتفع
7. تقوم الرقابة الداخلية بالتحقق من إستخدام طرق سليمة عند معالجة وتشغيل البيانات والإلتزام بتطبيقها	3.71	1.011	10	مرتفع
8. تقوم الرقابة الداخلية بتعريف الموظفين القائمين على النظام بالتعليمات واللوائح والقوانين الصادرة ومتابعة تنفيذها .	3.76	1.076	8	مرتفع
9. تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من عدم التلاعب بالنسب للضريبة أو غيرها من الإقتطاعات والإلتزام بالنسب المحددة .	3.76	0.998	7	مرتفع

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
10. زيادة إجراءات الرقابة الداخلية على تحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف عند صرف الرواتب والأجور .	3.82	1.159	6	مرتفع
المتوسط العام وانحرافه المعياري	**3.8263**	**0.88583**		**مرتفع**

نلاحظ أن المتوسط العام البالغ 3.8263 يعكس مستوى موافقة مرتفعة على المحور أعلاه، كما لوحظ بأن الفقرات الخمسة الأعلى ترتيباً هي(1 ، 4 ، 5 ، 6 ، 3) وعلى التوالي وهي تتقارب بعض الشيء مع إجابات المستجيبين من المحور على مستوى الوحدات الحكومية ككل[أنظر الجدول رقم(4-13)] فهي تتفق في الفقرتين(6 ، 3) من حيث إعتبارهما كإجراءات وقائية ولكنها تختلف من حيث الترتيب والأهمية للفقرة، كما أن متوسط الإنحراف المعياري لإجابات المستجيبين للفقرات أعلاه كانت(0.88583) مما يشير إلى وجود تفاوت لا يستهان به من قبل إجابات المستجيبين .

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

1:5 المقدمة

2:5 النتائج

3:5 الإستنتاجات

4:5 التوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

1:5 المقدمة:

يتناول الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي هدفت للتعرف على أثر الرقابة الداخلية في مواجهة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام، والتي على ضوئها يقترح الباحث مجموعة من التوصيات .

2:5 النتائج:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بأن للرقابة الداخلية أثر في مواجهة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في القطاع العام في الأردن وكانت النتائج كالتالي:

1- أظهرت النتائج بأن فقرات المحور الأول والتي تشمل التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام وعلى كافة مستوياته لها أثر وكان مستوى الموافقة من قبل المستجيبين بدرجة متوسط ولكافة المستويات وإعتبارها كتهديدات تؤثر على نظام الرواتب والأجور الإلكتروني ولكافة أنشطته في هذه الوحدات الحكومية، كما تبين من النتائج على مستوى الوزارات والدوائر المركزية أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة من حيث الفقرات ومتفقة مع إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل، وكما تبين من النتائج على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة من حيث الفقرات ومتفقة مع الإجابات على مستوى الوحدات الحكومية ككل من حيث الترتيب ، كما تبين من النتائج على مستوى وحدات الإدارة المحلية(البلديات/ أمانة عمان الكبرى) أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة من حيث الفقرات ومتفقة مع إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل، ولكنها إختلفت مع الوحدات الحكومية ككل من حيث الترتيب والأهمية للفقرات، والنتيجة تتفق مع بعض الدراسات السابقة التي ذكرت في الأدب النظري كدراسة (Folorunsho،2006) ودراسة(2012،

Kaur & Grover) والتي إعتبرت أن عدم الإهتمام بتطوير الأنظمة والأجهزة في تنظيم كشوفات الرواتب والأجور الإلكترونية تهديداً للنظام وتؤدي إلى خسائر مالية .

2- كما أظهرت النتائج بأن فقرات المحور الثاني والتي تشمل أسباب وجود التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام وعلى كافة مستوياته لها أثر، وكان مستوى الموافقة من قبل المستجيبين ولكافة المستويات بدرجة متوسط، وإعتبارها كأسباب تؤدي إلى وجود التهديدات لنظام الرواتب والأجور الإلكتروني ولكافة أنشطته في هذه الوحدات، كما تبين من النتائج على مستوى الوزارات والدوائر المركزية أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة من حيث الفقرات للمحور ومتفقة مع إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل للفقرات أعلاه، وإعتبارها كأسباب لوجود التهديدات لنظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحداتها، ولكنها إختلفت معها من حيث الترتيب والأهمية لبعض الفقرات، كما تبين من النتائج على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة من حيث الفقرات ومتفقة مع إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل، وللفقرات أعلاه وإعتبارها كأسباب لوجود التهديدات لنظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحداتها، ولكنها إختلفت مع الوحدات الحكومية ككل من حيث الترتيب والأهمية للفقرات، كما تبين من النتائج على مستوى وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى) أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة من حيث بعض الفقرات ومختلفة مع البعض الأخر من إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل، وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء بنتائج التي توصلت اليها دراسة غنيمات وصيام(2011) وهي بأن يوجد ضعف في عملية تطبيق سياسات إختيار وتعيين موضوعية للعاملين في الدوائر الحكومية ونقص التدريب الجيد لهم، وكذلك مع دراسة كل من(2003، Haris) و(Folorunsho،2006) و(2012، Kaur&Grover) والتي أظهرت نتائجها بأن عدم تحديث الأنظمة والأجهزة المستخدمة يؤدي إلى حدوث تهديد لنظام الرواتب والأجور الإلكتروني في هذه الوحدات .

3- أظهرت النتائج بأن فقرات المحور الثالث والتي تشمل دور الرقابة الداخلية في إكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام وعلى كافة مستوياته لها أثر وكان مستوى الموافقة من قبل المستجيبين بدرجة مرتفع بإستثناء الوزارات والدوائر المركزية والتي كان مستوى الموافقة فيها بدرجة متوسط وإعتبار أن للرقابة الداخلية دور في إكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في هذه الوحدات الحكومية، كما تبين من النتائج على مستوى الوزارات والدوائر المركزية أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة من حيث الفقرات ومتفقة أيضاً من حيث الترتيب والأهمية مع جميع الفقرات لإجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل، واعتبرت أن للرقابة الداخلية دور في إكتشاف التهديدات لنظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحداتها، كما تبين من النتائج على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة من حيث الفقرات ومتفقة مع إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل، ولكنها مختلفة معها من حيث الترتيب والأهمية للفقرات، كما إختلفت معها في الفقرة(1) من المحور الثالث بأنها إعتبرته كأحد أدوار الرقابة الداخلية في إكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في الوحدات الحكومية المستقلة ، كما تبين من النتائج على مستوى وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى) أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة ومتفقة مع إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل، ولكن مختلفة من حيث الترتيب والأهمية للفقرات .

4- أظهرت النتائج بأن فقرات المحور الرابع والتي تشمل دور الرقابة الداخلية في معالجة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام وعلى كافة مستوياته لها أثر وكان مستوى الموافقة من قبل المستجيبين بدرجة مرتفع على مستوى الوحدات الحكومية ككل والوحدات الحكومية المستقلة وكان مستوى الموافقة بدرجة متوسط على مستوى الوزارات والدوائر المركزية ووحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى)، وإعتبار أن للرقابة الداخلية دور في معالجة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في هذه الوحدات الحكومية، كما تبين من النتائج على مستوى الوزارات والدوائر المركزية والوحدات الحكومية المستقلة أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة من حيث الفقرات ومتفقة مع إجابات المستجيبين على

مستوى الوحدات الحكومية ولكنها مختلفة معها من حيث الترتيب والأهمية للفقرات، أما ما تبين من نتائج على مستوى وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى) فهي أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة من حيث الفقرات ومتفقة مع إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل، ولكنها إختلفت من حيث الترتيب والأهمية للفقرات .

5- أظهرت النتائج بأن فقرات المحور الخامس والتي تشمل الإجراءات الوقائية للرقابة الداخلية في منع حدوث التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام وعلى كافة مستوياته لها أثر وكان مستوى الموافقة من قبل المستجيبين بدرجة مرتفع بإستثناء إجابات المستجيبين على مستوى الوزارات والدوائر المركزية كان بدرجة متوسط، وإعتبارها كإجراءات وقائية للرقابة الداخلية في منع حدوث التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور في هذه الوحدات وعلى كافة مستوياته، كما تبين من النتائج على مستوى الوزارات والدوائر المركزية أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة من حيث الفقرات ومتفقة مع إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل، ولكنها مختلفة معها من حيث الترتيب والأهمية للفقرات، وكما تبين النتائج على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة أن المستجيبين كانت إجاباتهم متقاربة من حيث الفقرات ومتفقة مع إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل، ولكنها مختلفة من حيث الترتيب والأهمية للفقرات، كما تبين من النتائج على مستوى وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى) أن إجابات المستجيبين كانت متقاربة من حيث الفقرات مع إجابات المستجيبين على مستوى الوحدات الحكومية ككل ومختلفة معها من حيث الترتيب والأهمية .

6- كما أظهرت نتائج الدراسة من خلال إجابة العينة على الفقرة الحادية عشرة من كل محور من محاور الإستبانة، فكان من ضمن الأمور التي اقترحتها عينة الدراسة أنها اعتبرت مسألة إستخدام نظم غير إلكترونية وغير متطورة في تدقيق كشوفات الرواتب والأجور في وحدات الرقابة الداخلية ونقص الكادر الوظيفي لهذه الوحدات الرِقابية، وكذلك عدم إعطاء الرقابة الداخلية مزيداً من الصلاحيات وتفعيل دور الرقابة الداخلية بشكل أكبر وخصوصاٍ في الوحدات الحسابية والتي تقوم بتنظيم كشوفات الرواتب والأجور وهي تهديدات لنظام الرواتب والأجور في وحدات القطاع العام

وعلى كافة مستوياته، وهذا ما يتفق مع بعض الدراسات السابقة التي إستخدمت في الأدب النظري للدراسة ومنها دراسة(طاهر وتركي،2013) ودراسة(Abiola،2013) والتي أظهرت بأن عملية تطوير نظام الرقابة الداخلية بأن يصبح العمل فيه إلكترونياً فهو سوف يعمل على التقليل من حدوث التهديدات التي تهدد نظام الرواتب والأجور الإلكتروني لهذه الوحدات وتسهل عملية كشف الغش والإحتيال .

3:5 الإستنتاجات:

وبناءاً على ما تقدم يمكن إدراج أهم الإستنتاجات وهي:

1- إن أثر إستخدام الأنظمة والاجهزة الإلكترونية غير المتطورة والتي ليس لها القدرة على تحقيق المهام، كان أهم تهديد بين التهديدات للمحور الأول على مستوى الوحدات الحكومية ككل وعلى مستوى الوزارات والدوائر المركزية، بينما كان أثر إستخدام أو توظيف أشخاص غير مؤهلين(ذوي خبرة قليلة) في مجال تنظيم كشوفات الرواتب والأجور.

2- إن أثر الممارسات الإدارية غير السليمة في التوظيف أو الإستخدام في الوحدات وعدم التركيز على جانب الخبرة والكفاءة وهو من فقرات المحور الثاني، كان أهم أسباب وجود التهديدات وعلى مستوى الوحدات الحكومية ككل وكذلك على مستوى الوحدات الحكومية المستقلة ووحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى)، بينما كان أثر قلة الإهتمام بتحديث وتطوير الأنظمة والأجهزة الإلكترونية لنظام الرواتب والأجور من أهم أسباب وجود التهديدات على مستوى الوزارات والدوائر المركزية .

3- إن أثر عمل الرقابة الداخلية على توجيه ومتابعة الموظفين بالإلتزام بتطبيق اللوائح والقوانين وهو من فقرات المحور الثالث كان من أهم أدوار الرقابة الداخلية في إكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني وعلى كافة المستويات للوحدات الحكومية .

4- إن أثر قيام الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال مراقبة عمل الموظفين ونزاهتهم في إعداد الكشوفات وعدم التلاعب وهو من فقرات المحور الرابع وكان من أهم أدوار الرقابة الداخلية في معالجة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني وعلى مستوى الوحدات الحكومية ككل وكذلك على مستوى الوزارات والدوائر المركزية وعلى مستوى الوحدات الحكومية المستقلة، بينما كان أثر قيام الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال زيادة الرقابة على توثيق البيانات لملف الحضور والغياب والتحقق من صحتها وهو أيضاً من فقرات المحور الرابع من أهم أدوار الرقابة

الداخلية في المعالجة للتهديدات لنظام الرواتب والأجور على مستوى وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى) .

5- إن أثر الرقابة الداخلية بالعمل على التحقق من عدم التلاعب بالنسب للضريبة أو غيرها من الإقتطاعات والإلتزام بالنسب المحددة وهو من فقرات المحور الخامس كان من أهم الإجراءات الوقائية للرقابة الداخلية في منع حدوث التهديدات لنظام الرواتب والأجور الإلكتروني وعلى مستوى الوحدات الحكومية ككل وكذلك على مستوى الوزارات والدوائر المركزية وعلى مستوى الوحدات الحكومية المستقلة، بينما كان أثر إمكانية الرقابة الداخلية العمل على التحقق من إستبدال الأنظمة والأجهزة القديمة بأخرى ذات كفاءة أعلى وهو أيضاً من فقرات المحور الخامس وهو كان أهم إجراء وقائي للرقابة الداخلية في منع حدوث التهديدات لنظام الرواتب والأجور الإلكتروني على مستوى وحدات الإدارة المحلية(البلديات/أمانة عمان الكبرى) .

5:4 التوصيات:

1- ضرورة العمل على تحديث وتطوير أنظمة المعلومات المحاسبية الإلكترونية القديمة المستخدمة في بعض وحدات القطاع العام الحكومي وبالأخص وحدات الإدارة المحلية (البلديات)، وإستبدالها بالأنظمة الحديثة المستخدمة على مستوى الوزارات والدوائر المركزية، وخصوصاً ما يتعلق نظام الرواتب والأجور الإلكتروني.

2- العمل على تغيير وإستبدال الأجهزة الإلكترونية المستخدمة بأخرى حديثة ومتطورة قادرة على تأدية مهامها في الوحدات المالية وخصوصاً في تنظيم كشوفات الرواتب والأجور في وحدات القطاع العام وبالذات وحدات الإدارة المحلية (البلديات) .

3- العمل على تأهيل الكادر المحاسبي في الوحدات المالية لوحدات القطاع العام من خلال الدورات التدريبية والتطويرية للموظفين على الأنظمة والأجهزة الحديثة وخصوصاً الموظفين القائمين على تنظيم كشوفات الرواتب والأجور في هذه الوحدات .

4- زيادة الإهتمام بجانب الممارسات الإدارية السليمة في عملية التوظيف للمتقدمين للتعيين على ملاك الوحدات الحكومية ووضع معايير للتوظيف وبالأخص جانب الخبرة والكفاءة والإختصاص لإختيار المتقدمين للتوظيف على أساسها وبالذات ما يخص الوحدات الحسابية وأقسام وشعب الرواتب والأجور، وتفعيل دور لجان الرقابة الداخلية في عملية التوظيف .

5- العمل على جعل نظام الرقابة الداخلية إلكتروني في وحدات القطاع العام، وذلك لزيادة كفاءة النظام وخصوصاً نظام الرقابة الداخلية على نظام الرواتب والأجور الإلكتروني ومحاولة تقليل التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور من خلاله .

6- ضرورة تفعيل نظام الرقابة الداخلية في كافة وحدات القطاع العام الحكومي، وخصوصاً في الوحدات الحكومية المستقلة ووحدات الإدارة المحلية (البلديات)، وزيادة عدد الكادر الرِقابي في هذه الوحدات مع تأهيل هذا الكادر بالدورات التدريبية والتطويرية للقيام بمهامه على أحسن ما يكون .

7- العمل على تفعيل جانب الإستقلالية لموظف الرقابة الداخلية في كافة وحدات القطاع العام الحكومي وتفعيل بلاغ رئاسة الوزراء المتعلق بذلك وإعطائه صلاحيات أوسع، لأن نظام الرقابة الداخلية يعتبر هو صمام الأمان في كافة الوحدات الحكومية للمحافظة على المال العام .

قائمة المراجع :

أ: قائمة المراجع العربية:

1. أبو كميل ، سعد محمد ، (2011). **تطوير أدوات الرقابة الداخلية لهدف حماية البيانات المعدة إلكترونياً** " **دراسة تطبيقية** " . (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة القاهرة ، القاهرة ، مصر .(library.iugaza.edu.ps/thesis/95488.pdf) .
2. أحمرو ، إسماعيل حسين (2003). **المحاسبة الحكومية من التقليد إلى الحداثة** . ط1، عمان : دار المسيرة للطباعة والنشر .
3. أحمرو ، إسماعيل حسين (2015)." إنسحاب ديوان المحاسبة من التدقيق السابق إلى التدقيق اللاحق من وجهة نظر المسؤولين الماليين في وحدات القطاع العام الأردني " ، **مجلة المنارة– جامعة آل البيت،** (د. م .) ، (د . ع .) ، (د . ص .) .
4. الجزراوي ، إبراهيم ، والجنابي ، عامر (2009). **أساسيات نظم المعلومات المحاسبية.** ط العربية ، عمان : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
5. جمعة ، أحمد حلمي ، والعربيد ، عصام فهد ، والزعبي ، زياد أحمد (2007). **نظم المعلومات المحاسبية : مدخل تطبيقي معاصر** . ط1 ، عمان : دار المناهج للنشر والتوزيع.
6. الجويفل ، أحمد سلامة (2011). **دور نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة في تحقيق فاعلية الرقابة الداخلية في المصارف الإسلامية الأردنية .** (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، عمان ، الأردن .
7. الحسبان ، عطاالله أحمد (2009). **التدقيق والرقابة الداخلية في بيئة نظم المعلومات المحاسبية** . ط 1 ، عمان : دار الراية للنشر .

8. الحسبان ، عطاالله أحمد (2013). **نظم المعلومات المحاسبية** . ط العربية ، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .

9. حسين ، أحمد حسين (2003). **نظم المعلومات المحاسبية : الإطار الفكري والنظم التطبيقية ، النظام اليدوي ، تحليل وتصميم النظم ، نظام الحاسب** . (ب .ط) ، الإسكندرية : الدار الجامعية للنشر .

10. حسين ، سطم صالح ، ونعمة ، عماد صالح ، وأرديني ، طه أحمد (2005). "إستخدام برنامج EXCEL في إعداد نظام معلومات محاسبي لإحتساب رواتب منتسبي جامعة تكريت " ، **مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية** ، 1 ، (2) ، 141- 155. (www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=22435) .

11. حمزة ، عبداللطيف (2000). **النظم المحاسبية : نظم المعلومات المالية والمعالجة الإلكترونية للحسابات** . ط1 ، مصراته : الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان .

12. خصاونه ، ريم ، (2010) . " تقييم إجراءات الرقابة الحكومية في ضوء تطبيق الحكومة الإلكترونية : دراسة ميدانية على ديوان المحاسبة في المملكة الأردنية الهاشمية ، **مجلة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية** ، 24 ، (9) ، 2692 – 2728 .

13. الخطيب ، صبحي محمود ، والعتر ، عمرو عباس (2008). **مقدمة في نظم المعلومات المحاسبية** . (د . ط) ، الإسكندرية : دار المطبوعات للنشر .

14. الدلاهمة ، سليمان (2008). **أساسيات نظم المعلومات المحاسبية وتكنولوجيا المعلومات** . ط 1 ، عمان : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع .

15. الدهراوي ، كمال الدين مصطفى (2007). **نظم المعلومات المحاسبية في ظل تكنولوجيا المعلومات** . (د . ط) ، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث للنشر .

16. الذيبة ، زياد عبدالحليم ، والرمحي ، نضال محمود ، والجعيدية ، عمر عيد (2011). **نظم المعلومات في الرقابة والتدقيق** . ط1 ، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

17. الرشيدي ، عيد عباد (2010) . **تقييم فاعلية الرقابة الداخلية في البنوك التجارية في الكويت** . (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، الأردن .

18. الرماحي ، نواف محمد (2009). **تصميم نظم المعلومات المحاسبية وتحليلها** . ط1 ، عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع .

19. الرمحي ، نضال محمود ، والذيبة ، زياد عبدالحليم (2011). **نظم المعلومات المحاسبية.** ط1 ، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .

20. رومني ، مارشال ، وستينبارت ، بول . ج . (2009). **نظم المعلومات المحاسبية** . (ترجمة قاسم إبراهيم الحسيني ، وآخرون) ، (د . ط) ، الرياض : دار المريخ للنشر . (الكتاب الأصلي منشور سنة (د . ت)) .

21. السجاعي ، محمود إبراهيم (2010). **تحليل وتصميم النظم المحاسبية** . ط 1 ، المنصورة : المكتبة العصرية للنشر والتوزيع .

22. الشرعة ، عطاالله محمد ، وسنجق ، غالب محمود (2015). **إدارة الموارد البشرية : الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة** . ط 1 ، عمان : الدار المنهجية للنشر والتوزيع.

23. الصيرفي ، محمد (2007). **إدارة الموارد البشرية** . ط 1 ، الإسكندرية : دار الفكر الجامعي للنشر .

24. طاهر ، كبرى ، وتركي ، حاتم (2013). " متطلبات الرقابة الداخلية في ظل الحكومة الإلكترونية " ، **مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية** ، 9 ، (28) ، 267 -287.
(www.iasj.net/iasj?func=issues&jId=206&uiLanguage=ar) .

25. الطائي ، محمد ، وسلامة ، رأفت (2012) . **نظم المعلومات المحاسبية** . ط 1 ، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع .

26. الطائي ، يوسف حجمي ، والعبادي ، هاشم فوزي (2015). **إدارة الموارد البشرية : قضايا معاصرة في الفكر الإداري** . ط 1 ، عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع .

27. العبادي ، أبراهيم يوسف (2014) . دور نظام الرقابة الداخلية في الوحدات الحكومية الأردنية في ضبط الإنفاق الحكومي/ دراسة ميدانية على الوحدات الحكومية في محافظة جرش، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية** ، 22 ، (2) ، 263 -288 .
(issn 1726-680http:www.iugaza.edu.ps.ar.periodical)

28. عامر ، سامح عبدالمطلب (2011). **استراتيجيات إدارة الموارد البشرية** . ط 1 ، عمان : دار الفكر ناشرون وموزعون .

29. عبد اللطيف ، ناصر نورالدين (2011). **نظم المعلومات المحاسبية : مدخل تحليل وتصميم النظام** . (د . ط) ، الإسكندرية : الدار الجامعية للنشر .

30. العبيدي ، فاطمة ناجي (2012). **مخاطر إستخدام نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة وأثرها على فاعلية التدقيق في الأردن**. (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، عمان ، الأردن .

31. عياصرة ، أحمد يحيى (2013). **مبادئ نظم المعلومات المحاسبية** . ط1 ، عمان : مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع .

32. غنيم ، ماهر أحمد (2012). " نظام الرواتب وشؤون الموظفين – بلدية جباليا"، **الاكاديمية العربية في الدنمارك** ، (د . ع) ، (1–30) .
(www.ao-academy.com/../nidham_alrawatib_wa_sheaon_al_mowadhfee) .

33. غنيمات ، عبدالله عقلة ، وصيام ، وليد زكريا (2011) . " العوامل المؤثرة في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية " ، **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال** ، 7 ، (4) ، 625 – 646. (journals.ju.edu–jjba–article–view–2727–2442) .

34. كلاب ، سعيد يوسف (2004). **واقع الرقابة الداخلية في القطاع الحكومي / دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة** . (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة الإسلامية – غزة ، غزة ، فلسطين (www.alazhar.edu.ps-library)

35. كورتل ، فريد ، والخطيب ، خالد (2015). **نظم المعلومات المحاسبية واتخاذ القرارات.** ط 1 ، عمان : زمزم ناشرون وموزعون .

36. المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية (2009). **بحث حول الأجور والرواتب** . الجزائر. (www.hrdiscussion.com) .

37. المنظمة الدولية للأجهزة الرقابية العليا (2004). **إرشادات INTOSAI حول معايير الرقابة الداخلية في القطاع الحكومي** . اللجنة الدولية للأجهزة الرقابية ، بروكسل . (9100–ar.issai.org-media–intosai–gov) .

38. ناصر ، سومر أديب (2004). **أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية " دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في**

الساحل السوري " . (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة تشرين ، دمشق،سوريا

(أنظمة%20الأجور%20وأثرها%20 على%20أداء%20العاملين%20/...drber.com/) .

39. نهنوش ، يعقوب عبدالله، (2010) . **أثر الرقابة الداخلية على تحقيق أهداف التغيير التنظيمي لمنظمات القطاع العام في الأردن** . (أطروحة دكتوراه غير منشورة) ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، عمان ، الأردن .

40. النوايسة ، محمد ، والعقدة ، صالح (2007). " العوامل المساعدة في اكتشاف الأخطاء والغش : دراسة تطبيقية من وجهة نظر مدققي ديوان المحاسبة " ، **المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية** ، 10 (2) ، 259 – 282 (www.asu.edu.jo/...pdf/assisting -%20/factor) .

41. هاشم ، طارق ، (2006) . **دور نظم المعلومات التسويقية في تحسين الأداء التسويقي في الشركات المساهمة العامة الأردنية** ، (أطروحة دكتوراه غير منشورة) ، جامعة عمان العربية، عمان ، الأردن .

ب: **قائمة المراجع الأجنبية:**

1. Abiola , J.O. (2013). **The Impact of Information and Communication Technology on Internal Controls Prevention and Detection of Fraud** , (unpublished doctoral dissertation) , De Mentfort University , Leicester, UK .(https://www.dora.dmu.ac.uk).
2. Anomah , S. (2013). Evaluating Internal Controls in a Computerised Works Environment – a Risk to Audit Professionals and a Challenge to Accountancy Training Providers. ***RESEARCH JOURNAL OF***

FINANCE AND ACCOUNTING , 4 (1) , 132-143 (www.iiste.org/journal/index.php/rjfa/article/.../4179) .

3. Folorunsho , M. (2006). **Impact of Automated Accounting System on Payroll Preparation in Some Selected Large Organisations** ,(unpublished master thesis) , Covenant University Ota , Nigeria . (thrses.covenantuniversity.edu.ng/…/impact%20/of%20).
4. Haris , M. H. B. , (2003) **Automated Payroll System (4 BTL - 002)** ,(unpublished master thesis), University Tegnologi Malaysia(eprints.uthm.edu.my/1198/) .
5. Kaur , p . , & Grover , D . , (2012) . Computer Based Payroll System Implementation for E- Governance at Punjab Agricultural University , ***International Journal of Engineering Research and Development*** , 5 , (3) , 55 – 60 .(www.ijerd.com/paper/vol5-issue3/H05035560.pdf) .
6. Azeem , M . , (2011). **Salary Management System** , (Unpublished master theses) , Linnaeus University, Sweden . (www.diva-portal.org/smash/get/diva2:416795 fulltexto1) .
7. Novoselov , K. E. , (2007) . ***Internal Control , Collusion , and Hierarchical Structure*** ,(unpublished doctor) University of Texas at Austin ,USA.(repositories.lib.utexas.edu/handle/2152/3237).
8. Romney , M.B. & Steinbart , P.J. (2012). *Accounting Information Systems* , (12 ed. tor) U.S.A. : Pearson Education .
9. Suryanto , (2011). Design and Analysis : Payroll of Accounting Information System. ***EURO JOURNALS*** , 5 (1) 24 - 26 . (msi.binus.ac.id/files/2013/05/0501-07-Suryanto.bdf).
10. Uusitalo , M. (2012).**Compensation committee composition and CEO compensation - Finnish evidence** ,(unpublished Master thesis) , Aalto Universit.(Herkules.oulu.fi/thesis/nbnfioulu-bdf).

الملاحق

ملحق رقم (1)

((كتاب تسهيل المهمة))

جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
كلية الأعمال
Faculty of Business

الرقم: ك.ع / أ / ع
التاريخ: 2015/6/14

لمن يهمه الأمر

أرجو التكرم بالتلطف لتسهيل مهمة الطالب:

عدي نايف لطفي رضا الجراح

الرقم: 401320066 التخصص: محاسبة

حيث أن المذكور أعلاه طالب في برنامج ماجستير في المحاسبة، ويقوم بإجراء بحث عنوانه **(أثر الرقابة الداخلية في مواجهة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني / دراسة إستكشافية على وحدات القطاع العام في الأردن)**، علما بأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحث ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،

ق.أ. عميد كلية الأعمال

د.إسماعيل أحمرو





هاتف: 4790222 9626+ فاكس: 4129613 9626+ ص ب: 383، عمان 11831، الأردن
Tel: +9626 4790222 Fax: + 9626 4129613 P.O. Box 383, Amman 11831, Jordan
e-mail: info@meu.edu.jo website: www.meu.edu.jo

ملحق رقم (2)

((قائمة بأسماء مُحَكمي أداة الدراسة (الاستبانة))

ت	الاسم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	جهة العمل
1	الدكتور محمد النوايسة	أستاذ مشارك	محاسبة	جامعة الزيتونة الأردنية
2	الدكتور علي اللايذ	أستاذ مشارك	محاسبة	جامعة الشرق الأوسط
3	الدكتور حاكم علي الموسوي	أستاذ مساعد	محاسبة	جامعة الزيتونة الأردنية
4	الدكتور فارس جميل حسين الصوفي	أستاذ مشارك	محاسبة	جامعة الإسراء
5	الدكتور أحمد عادل جميل	أستاذ مساعد	محاسبة	جامعة الزيتونة الأردنية
6	الدكتور هيثم إدريس محمد	أستاذ مشارك	محاسبة	جامعة الإسراء
7	الدكتور أسامة شعبان	أستاذ مشارك	محاسبة	جامعة الزيتونة الأردنية

ملحق رقم (3)

جـامـعـة الـشـرق الأوسـط
MEU MIDDLE EAST UNIVERSITY

إستمارة الإستبانة المعتمدة لأغراض الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المُستجيب ،،،

أختي المُستجيبة ،،،

تحية طيبة ،،،

تشكل هذه الإستبانة جزءاً من دراسة بعنوان **((أثر الرقابة الداخلية في مواجهة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني / دراسة استكشافية على وحدات القطاع العام في الأردن))**، يعدها الباحث إستكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة من جامعة الشرق الأوسط، ولأهمية مشاركتكم وإبداء رأيكم حول موضوع الدراسة، يرجو الباحث التفضل بالإجابة على أسئلة الاستبانة بكل دقة وموضوعية، ووضع إشارة (X) أمام الإجابة التي توافق وجهة نظركم ، ونؤكد لكم بأن جميع البيانات والمعلومات التي سيتم الحصول عليها من خلال هذه الاستبانة سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

شاكراً لكم سلفاً على تعاونكم.........

الباحث

عدي نايف لطفي الجراح

0795614673

Oday_aljarah@yahoo.com

القسم الأول :الخصائص الديموغرافية

1-	المسمى الوظيفي	مدير مالي	مدير رقابة داخلية	مدقق داخلي	محاسب	أخرى أذكرها

2-	المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	أخرى أذكرها

3-	التخصص	محاسبة	إدارة أعمال	نظم معلومات محاسبية	علوم مالية ومصرفية	أخرى أذكرها

4-	عدد سنوات الخبرة	1 إلى أقل من 5 سنوات	5 إلى أقل من 10 سنوات	10 إلى أقل من 15سنة	أكثر من 15 سنة

5-	العمر	أقل من 25 سنة	25 إلى أقل 40 من سنة	40 إلى أقل من 50 سنة	أكثر من 50 سنة

6-	نوع الوحدة الحكومية	وزارات ودوائر مركزية	وحدات حكومية مستقلة	البلديات /أمانة عمان الكبرى

7-	هل تستخدم وحدتكم نظام معلومات محاسبي الكتروني يتعلق في الرواتب والاجور .	نعم	لا

القسم الثاني: محاور الاستبانة

المحور الأول: التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام .

ت	الفقرات للمحور	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1-	استخدام الأنظمة والأجهزة الإلكترونية غير المتطورة والتي ليس لها القدرة على تحقيق المهام .					
2-	استخدام أو توظيف أشخاص غير مؤهلين(ذوي خبرة قليلة) في مجال تنظيم كشوفات الرواتب والأجور .					
3-	استخدام أو توظيف أشخاص غير أمينين في مجال تنظيم كشوفات الرواتب والأجور .					
4-	إمكانية الوصول إلى ملفات البيانات من غير القائمين على النظام .					
5-	استخدام طرق غير سليمة في عملية إدخال وتحديث البيانات والمعلومات لملف الرواتب والاجور .					
6-	إمكانية التلاعب في ملف بيانات الوقت للحضور والغياب للموظفين .					
7-	معالجة وتشغيل البيانات والمعلومات بصورة غير سليمة لملف الرواتب والأجور .					
8-	عدم تطبيق اللوائح والقوانين في إعداد كشوفات الرواتب والأجور.					
9-	التلاعب في نسب الضريبة أو غيرها من الإقتطاعات عند تحديث ملف الرواتب والأجور .					
10-	التلاعب بالحسابات البنكية عند صرف الرواتب والأجور للموظف .					
11-	تهديدات أخرى لم تذكر، أرجو التكرم بإضافتها :					

المحور الثاني: أسباب وجود التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام .

ت	الفقرات للمحور	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1-	قلة الإهتمام بتحديث وتطوير الأنظمة والأجهزة الإلكترونية لنظام الرواتب والأجور .					
2-	ممارسات إدارية غير سليمة في التوظيف أو الاستخدام في الوحدات وعدم التركيز على جانب الخبرة والكفاءة .					
3-	عدم إعطاء جانب النزاهة والأمانة أهمية كبيرة عند الاستخدام أو التوظيف في الوحدات .					
4-	عدم حيلولة نظام الرقابة الداخلية في منع غير القائمين على النظام بالوصول إلى ملفات البيانات .					
5-	عدم الإهتمام بإستخدام الطرق السليمة المحددة في إدخال وتحديث البيانات للملف بشكل متعمد أو نتيجة إهمال .					
6-	ضعف نظام الرقابة الداخلية في عملية توثيق البيانات للحضور والغياب وتسجيلها في ملف الرواتب والأجور .					
7-	عدم تطبيق الطرق السليمة المحددة لمعالجة وتشغيل البيانات لملف الرواتب والأجور .					
8-	قلة معرفة القائمين على النظام باللوائح والقوانين الخاصة بتنظيم الرواتب والأجور .					
9-	عدم الالتزام بالنسب المحددة للاقتطاعات للضريبة أو غيرها نتيجة إهمال أو بشكل متعمد .					
10-	ضعف نظام الرقابة الداخلية عند صرف الرواتب والأجور وتحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف .					
11-	أسباب أخرى لوجود التهديدات لم تذكر ، أرجو التكرم بإضافتها:					

المحور الثالث: دور الرقابة الداخلية في اكتشاف التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام .

ت	الفقرات للمحور	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1-	قدرة الرقابة الداخلية في التعرف على التهديدات للنظام نتيجة إستخدام الأنظمة والأجهزة غير المتطورة .					
2-	هناك دور للرقابة الداخلية في تشخيص كفاءة العاملين على الأجهزة والأنظمة من خلال إجراء الاختبارات لهم .					
3-	قدرة الرقابة الداخلية في معرفة نزاهة العاملين من خلال تقييم الموظفين واختبارهم .					
4-	قدرة الرقابة الداخلية في معرفة واكتشاف الوصول غير المصرح به للبيانات .					
5-	قدرة الرقابة الداخلية في اكتشاف الخلل عند إستخدام طرق غير سليمة في إدخال وتحديث البيانات لملف الرواتب والأجور .					
6-	إمكانية الرقابة الداخلية في معرفة التلاعب في ملف بيانات الوقت للحضور والغياب للموظفين .					
7-	للرقابة الداخلية دور في معرفة واكتشاف الخلل عند معالجة وتشغيل البيانات بطرق غير سليمة .					
8-	تعمل الرقابة الداخلية على توجيه ومتابعة الموظفين بالالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين .					
9-	للرقابة الداخلية دور في معرفة التهديدات نتيجة التلاعب بالنسب للضريبة أو غيرها من الإقتطاعات الأخرى .					
10-	تقوم الرقابة الداخلية بالعمل على التحقق من الحسابات البنكية للموظف عند تحويل المبالغ عند الصرف .					
11-	أدوار أخرى للرقابة الداخلية في اكتشاف التهديدات لم تذكر ، أرجو التكرم بإضافتها :					

المحور الرابع: دور الرقابة الداخلية في معالجة التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام .

ت	الفقرات للمحور	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1-	تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال التوجيه بالعمل على تحديث الأجهزة والأنظمة المستخدمة .					
2-	يوجد للرقابة الداخلية دور في المعالجة من خلال العمل على تحديد ضوابط للتوظيف على أساس الكفاءة .					
3-	تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال مراقبة عمل الموظفين ونزاهتهم في إعداد الكشوفات وعدم التلاعب .					
4-	تعمل الرقابة الداخلية على وضع ضوابط لمنع الوصول غير المصرح به لملفات البيانات وحمايتها .					
5-	يوجد للرقابة الداخلية دور في المعالجة من خلال التحقق من سلامة الطرق المستخدمة في إدخال وتحديث البيانات للملف .					
6-	تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال زيادة الرقابة على توثيق البيانات لملف الحضور والغياب والتحقق من صحتها .					
7-	تعمل الرقابة الداخلية على المعالجة من خلال وضع ضوابط رقابية على عملية المعالجة والتشغيل لملف الرواتب والأجور .					
8-	يوجد للرقابة الداخلية دور في معالجة عدم تطبيق اللوائح والقوانين من خلال اقتراح صيغة تشجع الموظفين للالتزام بتطبيقها .					
9-	تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال وضع ضوابط رقابية على عملية إدخال النسب وتوثيقها عند تحديث الملفات .					
10	تقوم الرقابة الداخلية بالمعالجة من خلال وضع ضوابط حماية على عملية تحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف عند الصرف .					
11- أدوار أخرى للرقابة الداخلية في معالجة التهديدات لم تذكر ، أرجو التكرم بإضافتها :						

المحور الخامس: الإجراءات الوقائية للرقابة الداخلية في منع حدوث التهديدات التي تواجه نظام الرواتب والأجور الإلكتروني في وحدات القطاع العام .

ت	الفقرات للمحور	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
-1	تمكن الرقابة الداخلية العمل على التحقق من استبدال الأنظمة والأجهزة القديمة بأخرى ذات كفاءة أعلى .					
-2	قيام الرقابة الداخلية بالتأكد من أن عملية إختيار الموظفين للاستخدام تكون وفق ضوابط الكفاءة والخبرة .					
-3	تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من نزاهة وأمانة الموظفين من خلال العمل على متابعة الموظفين ومراقبتهم .					
-4	تمكن الرقابة الداخلية من العمل على وضع أرقام سرية للدخول إلى ملف الرواتب والأجور .					
-5	تقوم الرقابة الداخلية بوضع ضوابط رقابية على المدخلات للنظام كاستخدام الطرق السليمة في عملية إدخال وتحديث ملف البيانات .					
-6	تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من البيانات لملف الحضور والغياب واختبار دقتها قبل استخدامها وإدخالها إلى ملف البيانات .					
-7	تقوم الرقابة الداخلية بالتحقق من إستخدام طرق سليمة عند معالجة وتشغيل البيانات والالتزام بتطبيقها .					
-8	تقوم الرقابة الداخلية بتعريف الموظفين القائمين على النظام بالتعليمات واللوائح والقوانين الصادرة ومتابعة تنفيذها .					
-9	تعمل الرقابة الداخلية على التحقق من عدم التلاعب بالنسب للضريبة أو غيرها من الإقتطاعات والالتزام بالنسب المحددة					
10	زيادة إجراءات الرقابة الداخلية على تحويل المبالغ إلى الحسابات البنكية للموظف عند صرف الرواتب والأجور .					
-11 إجراءات وقائية أخرى للرقابة الداخلية لم تذكر ،أرجو التكرم بإضافتها :-						

شاكرين تعاونكم معنا ،،،،،،،،،،،،،،

ملحق رقم (4)

((قوائم بأسماء الوحدات الحكومية لعينة الدراسة))

1- الوزارات والدوائر المركزية:

ت	الأسم	ت	الأسم
1-	وزارة التعليم العالي	20-	وزارة الاشغال والاسكان
2-	وزارة الزراعة	21-	وزارة الشؤون البلدية
3-	وزارة الثقافة	22-	دائرة الاراضي والمساحة
4-	وزارة الصناعة والتجارة	23-	دائرة الجمارك
5-	وزارة التربية والتعليم	24-	سلطة مياه وادي الاردن
6-	وزارة الطاقة والثروة المعدنية	25-	دائرة الموازنة العامة
7-	وزارة الاتصالات وتكنلوجيا المعلومات	26-	ديوان الخدمة المدنية
8-	وزارة العدل	27-	دائرة الاحصاءات العامة
9-	وزارة المياه والري	28-	ديوان المحاسبة
10-	وزارة التنمية الاجتماعية	29-	دائرة العطاءات الحكومية
11-	وزارة المالية	30-	دائرة الاثار العامة
12-	وزارة السياحة والأثار	31-	دائرة ضريبة المبيعات والدخل
13-	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	32-	دائرة اللوازم العامة
14-	وزارة تطوير القطاع العام	33-	دائرة مراقبة الشركات
15-	وزارة الصحة	34-	دائرة الشراء الموحد
16-	وزارة البيئة	35-	مؤسسة تنمية اموال الاوقاف
17-	وزارة الاوقاف والمقدسات والشؤون الدينية	36-	دائرة قاضي القضاة
18-	وزارة النقل	37-	المديرية العامة للدفاع المدني
19-	وزارة العمل		

2- الوحدات الحكومية المستقلة :

ت	الأسم	ت	الأسم
1-	هيئة الاوراق المالية	21-	الصندوق الوطني لدعم الحركة الشبابية
2-	هيئة تنظيم قطاع الاتصالات	22-	المجلس الاعلى للشباب
3-	صندوق التطوير والتشغيل والتدريب المهني	23-	هيئة تنظيم النقل البري
4-	صندوق دعم التعليم العالي	24-	هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي
5-	معهد الادارة العامة	25-	مركز تكنولوجيا المعلومات
6-	دائرة الافتاء العام	26-	هيئة الاعلام
7-	سلطة المياه	27-	المؤسسة الاستهلاكية المدنية
8-	المؤسسة التعاونية الاردنية	28-	صندوق توفير البريد
9-	البنك المركزي الأردني	29-	مؤسسة المواصفات والمقاييس
10-	المؤسسة العامة للإسكان والتطوير الحضري	30-	المجلس الاعلى لشؤون الأشخاص للمعوقين
11-	هيئة تنظيم قطاع الطاقة والمعادن	31-	هيئة الطيران المدني
12-	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	32-	المجلس الطبي الاردني
13-	هيئة مكافحة الفساد	33-	المؤسسة الاردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية
14-	صندوق التنمية والتشغيل		
15-	صندوق المعونة الوطنية		
16-	هيئة الاستثمار		
17-	مؤسسة الاقراض الزراعي		
18-	مؤسسة التدريب المهني		
19-	مركز ايداع الاوراق المالية		
20-	بورصة عمان		

3- وحدات الإدارة المحلية (البلديات/أمانة عمان الكبرى):

ت	الاسم
1-	أمانة عمان الكبرى
2-	بلدية جرش
3-	بلدية الهاشمية الجديدة
4-	بلدية الرصيفة
5-	بلدية بيرين الجديدة
6-	بلدية الفحيص
7-	بلدية ماحص
8-	بلدية السلط الكبرى
9-	بلدية الزرقاء
10-	بلدية شرحبيل بن حسنة
11-	بلدية المعدية الجديدة
12-	بلدية ناعور
13-	بلدية اربد الكبرى
14-	بلدية غرب اربد
15-	بلدية الجيزة الجديدة
16-	بلدية حسبان الجديدة
17-	بلدية مأدبا الكبرى
18-	بلدية ام البساتين
19-	بلدية طبقة فحل
20-	بلدية سحاب الجديدة